Política de diversidad, equidad e inclusión

Dynacor Group Inc.

Mayo de 2026

1. Introducción

En Grupo Dynacor Inc., en adelante «Dynacor», y sus filiales, reafirmamos nuestro compromiso de promover un entorno de trabajo basado en la diversidad, la equidad y la inclusión, en consonancia con nuestra Política de derechos humanos y nuestro Código de conducta. Como empresa internacional, apreciamos y valoramos la forma en que el hecho de reunir a personas de diferentes orígenes, culturas y horizontes enriquece nuestra empresa.

Reconocemos que la diversidad constituye una riqueza organizativa y un motor esencial para la sostenibilidad de la organización, la innovación y la creación de valor a largo plazo. La equidad y la inclusión garantizan que todas las personas tengan un acceso real y justo a las oportunidades, contribuyendo así al bienestar de nuestros equipos y al fortalecimiento de la confianza de nuestras partes interesadas.

La presente Política contribuye asimismo a la aplicación de los compromisos de Dynacor en materia de respeto de los derechos humanos en el marco de sus operaciones y de su cadena de valor. La diversidad, la equidad y la inclusión se integran de manera transversal en la gestión de riesgos ESG de Dynacor.

2. Objetivo

La presente Política tiene por objeto establecer los compromisos de Dynacor en materia de diversidad, equidad e inclusión con el fin de prevenir, mitigar y gestionar cualquier forma de discriminación, acoso o desigualdad estructural en el marco de nuestras operaciones y relaciones comerciales.

También tiene como objetivo fomentar un entorno de trabajo inclusivo, equitativo y respetuoso, que permita a cada persona contribuir plenamente al éxito colectivo, al tiempo que refuerza la sostenibilidad organizativa, el bienestar de nuestros equipos y la confianza de nuestros grupos de interés, respetando la dignidad humana.

3. Ámbito de aplicación

La diversidad, la equidad y la inclusión son una prioridad para Dynacor, y corresponde a todos los trabajadores, a los responsables, al consejo de administración y a todas las personas que trabajan en nombre de Dynacor y sus filiales velar por el cumplimiento de esta política, respetando en todo momento la dignidad, la opinión y los derechos de cada persona.

La presente Política se aplica a:

- Los miembros del consejo de administración y de la alta dirección de Dynacor
- Todos los trabajadores de Dynacor y sus filiales, independientemente de su condición, modalidad de empleo o lugar de trabajo
- Los proveedores de bienes y servicios, los subcontratistas, incluidos los proveedores de mineral (MAPE)
- Los socios comerciales, los intermediarios y cualquier tercero que actúe en nombre de Dynacor o que tenga una relación directa con sus operaciones o su cadena de valor.

Dynacor espera que todas las partes implicadas respeten y promuevan los principios de diversidad, equidad e inclusión en todas sus interacciones profesionales y comerciales. Esta Política se aplica a todas las operaciones, centros y filiales de Dynacor, independientemente de su ubicación geográfica.

4. Referencias internacionales

La presente Política se inscribe en el respeto de los marcos normativos e instrumentos internacionales reconocidos, en particular:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos
- Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular los relativos a la no discriminación y a la igualdad de remuneración
- Las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales
- Los principios relativos a la igualdad y la protección contra la discriminación reconocidos en las jurisdicciones en las que Dynacor desarrolla sus actividades.

5. Referencias internas

La presente Política debe interpretarse en consonancia con:

- Código de conducta
- Política de derechos humanos
- Política de sostenibilidad
- Política de salud y seguridad en el trabajo
- Política medioambiental.

6. Definiciones

DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión)

Enfoque destinado a promover un entorno de trabajo diverso, equitativo e inclusivo en el que todas las personas tengan un acceso real y equitativo a las oportunidades.

Diversidad

Reconocimiento y valoración de las diferencias individuales, en particular en materia de género, identidad y expresión de género, orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, idioma, edad, discapacidad, religión, creencias, cultura, condición socioeconómica, formación y experiencia profesional.

Equidad

Principio destinado a garantizar un trato justo y adecuado, teniendo en cuenta las barreras sistémicas o estructurales que puedan afectar a determinados grupos, con el fin de garantizar una igualdad real de oportunidades.

Inclusión

Creación de un entorno en el que todas las personas se sientan respetadas, valoradas y dispongan de una igualdad real de oportunidades de participación y desarrollo. Un entorno inclusivo permite a las personas y a los grupos sentirse seguros, implicados y valorados por lo que son y por su contribución a los objetivos de la organización.

Discriminación

Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en características personales protegidas que tenga por objeto o por efecto menoscabar el reconocimiento o el ejercicio de derechos y que impida que una persona sea acogida, incluida o tratada de manera equitativa en el seno de una organización.

Acoso

Cualquier conducta no deseada, ya sea verbal, no verbal o conductual, que atente contra la dignidad de una persona, cree un ambiente hostil o perjudique su bienestar, especialmente cuando esté relacionada con una característica protegida (origen, género, discapacidad, orientación sexual, etc.).

7. Principios y compromisos

Dynacor:

- Reconoce y valora la diversidad en todas sus formas, en particular el género, la identidad y la expresión de género, la orientación sexual, el origen étnico, la nacionalidad, el idioma, la edad, la discapacidad, la religión, las convicciones, la cultura, la condición socioeconómica, la formación y la experiencia profesional
- Garantiza la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, contratación, promoción, formación, evaluación y remuneración
- Promueve el principio de igualdad salarial por un trabajo de igual valor
- Fomenta un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación o acoso
- Aplica una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de discriminación, acoso, intimidación, violencia o represalias.

Dynacor se compromete además a:

- Identificar y mitigar, cuando sea pertinente, los obstáculos o sesgos que puedan limitar el acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo profesional
- Integrar los principios de DEI en sus procesos de gestión del talento y de evaluación
- Promover la diversidad en los equipos y los órganos de gobierno
- Integrar las expectativas en materia de igualdad y no discriminación en sus relaciones contractuales y comerciales

- Establecer adaptaciones razonables para los trabajadores con discapacidad (motora, sensorial o cognitiva) con el fin de favorecer su plena participación y garantizar condiciones de trabajo equitativas e inclusivas
- Establecer medidas preventivas destinadas a identificar y mitigar los riesgos de exclusión o desigualdad
- Garantizar una gestión diligente y confidencial de las denuncias
- Promover una cultura organizativa inclusiva y respetuosa.

Dynacor también promueve estos principios dentro de su cadena de valor.

8. Formación y sensibilización

Dynacor garantiza la difusión adecuada de la presente Política y desarrolla programas periódicos de formación y sensibilización en materia de diversidad, equidad, inclusión y prevención del acoso, teniendo en cuenta los riesgos y requisitos propios de cada jurisdicción.

Estas iniciativas, que incluyen en particular la prevención de los sesgos inconscientes, tienen por objeto reforzar las competencias internas, profundizar en la comprensión de los retos relacionados con la equidad y promover una cultura organizativa basada en el respeto, la dignidad y las prácticas de gestión inclusivas.

9. Gobernanza y responsabilidades

Consejo de administración

- Supervisa la aplicación de la presente Política y su integración en la gobernanza corporativa
- Recibe periódicamente información sobre los indicadores pertinentes y los casos significativos.

Alta dirección

- Garantiza el liderazgo y el compromiso corporativo en materia de diversidad, equidad e inclusión
- Vela por la asignación de los recursos necesarios.

Dirección de Recursos Humanos Corporativos

- Integra los principios de la presente Política en el proceso de gestión del talento
- Supervisa su aplicación en las filiales
- Mantiene un diálogo con los trabajadores a través de encuestas, grupos de discusión y entrevistas individuales para garantizar que nos mantengamos abiertos, inclusivos y flexibles ante las necesidades de las personas o los grupos
- Analiza los indicadores relativos a la diversidad y la igualdad de oportunidades
- Propone planes de acción destinados a reducir las disparidades identificadas.

Recursos Humanos de las filiales

- Aplica esta Política a nivel local, integrando sus principios en los procesos de gestión de personal de conformidad con la legislación aplicable
- Gestiona las cuestiones relacionadas con la discriminación o el acoso
- Promueve entornos de trabajo libres de discriminación, acoso y represalias.

Comité de Ética de las filiales

- Supervisa la tramitación de las denuncias relativas a los derechos humanos de conformidad con el procedimiento de denuncia vigente
- Garantiza la realización de investigaciones imparciales
- Analiza las tendencias y los riesgos recurrentes.

10. Mecanismo de denuncia y protección contra represalias

Cualquier persona que considere haber sido víctima o testigo de una conducta contraria a la presente Política puede utilizar los mecanismos de denuncia establecidos por Dynacor, incluida la Línea Ética de Dynacor: https://www.ethics-dynacor.com/

Dynacor garantiza:

- La confidencialidad en el tratamiento de las denuncias
- Una investigación objetiva e imparcial
- La protección contra cualquier forma de represalia en caso de denuncia de buena fe

- La adopción de medidas correctivas y disciplinarias adecuadas cuando sea necesario.

Las denuncias relacionadas con situaciones de discriminación o acoso son objeto de un seguimiento adecuado y, cuando sea necesario, de medidas correctivas destinadas a prevenir la repetición de tales incidentes.

11. Seguimiento y mejora continua

Dynacor establece mecanismos de seguimiento que permiten evaluar:

- La composición de la mano de obra, la alta dirección y el consejo de administración según indicadores pertinentes de diversidad
- Las posibles disparidades en materia de igualdad de oportunidades
- Los incidentes confirmados de discriminación y las medidas correctivas adoptadas
- La eficacia de las medidas de prevención y formación.

Este seguimiento forma parte de un proceso de mejora continua destinado a reforzar la gestión responsable del capital humano de Dynacor y a garantizar la identificación y el control de los riesgos sociales.

También contribuye a promover un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y sostenible, conforme a las mejores prácticas de gobernanza y gestión organizativa.

12. Consecuencias en caso de incumplimiento

El incumplimiento de la presente Política puede dar lugar a medidas disciplinarias o contractuales proporcionales a la gravedad de los hechos, que pueden incluir la rescisión de la relación laboral o comercial, de conformidad con la legislación aplicable.

13. Revisión

La presente Política será objeto de revisiones periódicas con el fin de garantizar su pertinencia, eficacia y alineación con las mejores prácticas en materia de DEI y gobernanza responsable.

14. Comunicación y entrada en vigor

Dynacor se compromete a difundir la presente Política entre sus grupos de interés internos y externos, así como a integrarla en sus procesos de incorporación y formación.

La presente Política entrará en vigor a partir de su aprobación por el consejo de administración.

Fecha de aprobación: 12 de mayo de 2026
Versión: 1.0

Jean Martineau
Presidente y director ejecutivo
Grupo Dynacor Inc.