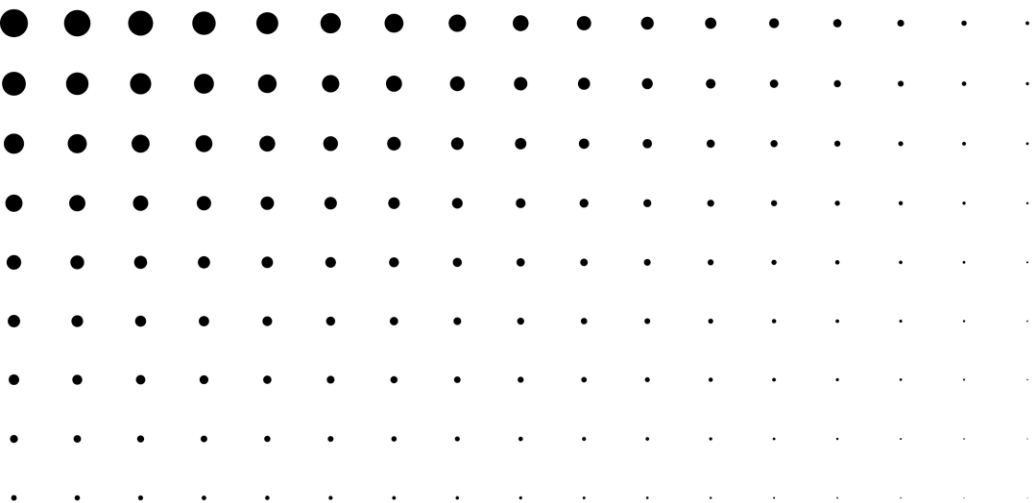


POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO



POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO

Aprobada por el Consejo de Administración — Versión 2025

1. Objeto y finalidad

La presente Política de No Discriminación e Igualdad de Trato tiene por objeto garantizar que todas las personas que integran Andino Inversiones Global S.A. y su grupo de sociedades sean tratadas con respeto y dignidad, en un entorno libre de discriminación, acoso o trato desigual. La política promueve la igualdad de oportunidades y la inclusión en todas las etapas de la relación laboral y profesional, en cumplimiento de la normativa vigente y los compromisos éticos del Grupo Andino.

2. Ámbito de aplicación

Esta política es de aplicación obligatoria a todas las personas que forman parte de Andino Inversiones Global S.A. en España, incluyendo directivos, empleados, contratistas y colaboradores. Asimismo, se extiende de forma recomendada a las filiales del Grupo Andino en otros países, adaptándose a sus respectivas legislaciones laborales como parte de la política global de sostenibilidad, ética y cumplimiento (ESG).

3. Marco normativo

- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 62/2003, de medidas contra la discriminación.
- Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.c, 4.2.d y 17).
- Real Decreto 901/2020, sobre planes de igualdad y su registro.
- Convenios de la OIT nº 100, 111 y 190.
- Directiva (UE) 2000/78/CE y Carta de Derechos Fundamentales de la UE.
- Principios de la OCDE y la Agenda 2030 (ODS 5, 8, 10 y 16).

4. Principios rectores

- Respeto y dignidad en el trato a todas las personas.
- Igualdad de oportunidades en el acceso, promoción, formación y retribución.

- Tolerancia cero frente a cualquier tipo de discriminación o acoso.
- Integración de la perspectiva de diversidad e inclusión en la gestión empresarial.
- Protección frente a represalias por ejercer derechos o denunciar actos discriminatorios.
- Transparencia y responsabilidad en los procesos internos de selección y evaluación.

5. Tipos de discriminación prohibida

Queda expresamente prohibida toda forma de discriminación directa o indirecta basada en el sexo, orientación o identidad sexual, raza, origen étnico o nacional, religión o creencias, edad, discapacidad, estado civil, condición social, idioma, opiniones políticas o sindicales, o cualquier otra circunstancia personal o social protegida por la ley. También se considera discriminación el acoso, la segregación o la exclusión en el entorno laboral o profesional.

6. Compromisos del Grupo Andino

- Fomentar un entorno de trabajo diverso, inclusivo y libre de discriminación.
- Promover la igualdad real y la conciliación entre la vida laboral y personal.
- Garantizar la igualdad retributiva y la valoración objetiva de los puestos de trabajo.
- Incorporar criterios de igualdad y diversidad en la selección, formación y promoción.
- Proteger frente a represalias a quienes denuncien actos de discriminación.
- Integrar esta política en los códigos éticos, planes de igualdad y procedimientos de recursos humanos.
-

7. Procedimientos de actuación y denuncia

Cualquier persona que considere haber sido objeto de discriminación podrá comunicarlo al área de Recursos Humanos o a través del Canal Ético del Grupo. Las denuncias serán tratadas con la máxima confidencialidad, imparcialidad y celeridad, siguiendo los principios del Protocolo de Prevención del Acoso. El Oficial de Cumplimiento o el órgano designado realizará la investigación interna

y propondrá las medidas correctoras o sancionadoras pertinentes al Comité de Ética.

8. Responsabilidades

El Consejo de Administración es responsable de aprobar y supervisar el cumplimiento de esta política. El Comité de Ética coordinará su aplicación y seguimiento. Todos los directivos y responsables de área deberán garantizar que las decisiones se adopten conforme a criterios objetivos, evitando cualquier conducta o práctica discriminatoria.

9. Formación y sensibilización

El Grupo Andino desarrollará programas anuales de formación en igualdad, diversidad y no discriminación, dirigidos a toda la plantilla, con especial atención a las personas con responsabilidad de gestión. Se promoverán campañas de sensibilización y materiales informativos que refuercen la cultura de respeto e inclusión.

10. Supervisión y revisión

El Oficial de Cumplimiento elaborará un informe anual sobre el grado de cumplimiento de esta política, las incidencias registradas y las medidas de mejora implementadas. La política será revisada cada dos años o cuando existan cambios normativos o estructurales relevantes.

11. Adaptación para filiales internacionales

Las filiales del Grupo Andino en otros países adoptarán los principios de esta política como guía corporativa, adaptándolos a la legislación laboral y de derechos humanos de sus respectivos países. Cada filial designará un responsable o comité local de igualdad y no discriminación, encargado de promover su cumplimiento, registrar incidentes y coordinar con el Oficial de Cumplimiento las medidas preventivas y correctoras. El cumplimiento de esta política formará parte de los indicadores ESG y del informe anual de sostenibilidad del Grupo.

12. Aprobación y entrada en vigor

La presente Política de No Discriminación e Igualdad de Trato ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Andino Inversiones Global S.A. y entra en vigor en la fecha de su aprobación. Es de cumplimiento obligatorio para todas las

personas sujetas a la legislación laboral española y de aplicación recomendada para las filiales internacionales.