

## OBJETIVO

En Genomma Lab Internacional, S.A.B. de C.V. (“Genomma Lab” o la “Compañía”), reconocemos que la diversidad e inclusión en nuestro Consejo de Administración y en los diferentes ambientes laborales de la organización es esencial para impulsar el crecimiento, la innovación, así como fomentar la toma de decisiones efectiva y promover una cultura corporativa competitiva. Esta política refleja nuestro compromiso con la excelencia y la igualdad de oportunidades en todos los niveles de liderazgo, promueve una cultura incluyente y establece modelos de conductas asociados a la garantía de la igualdad y de la no discriminación.

Al candidatear a nuevos consejeros y consejeras, priorizamos la experiencia y conocimientos, asegurando que cada integrante aporte una perspectiva única y valiosa. Por esta razón, en el proceso de selección de candidatos no se consideran criterios de raza, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, etnia, religión, cultura, nacionalidad, discapacidad, edad, embarazo, condición social o económica, identidad o filiación política, estado civil, entre otras, contemplando como marco de referencia internacional y nacional la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), así como los Principios de Empoderamiento de Mujeres (WEP´s, por sus siglas en inglés) y la legislación aplicable mexicana.

## ALCANCE

Esta política aplica a la gestión del Consejo de Administración de la Compañía, a sus diferentes comités de apoyo, así como a los órganos directivos de sus subsidiarias directas o indirectas.

## 1. DEFINICIONES

Los siguientes términos, utilizados en el presente documento, tienen los siguientes significados (todos los términos que se utilicen en forma singular en este documento tendrán el mismo significado cuando se utilicen en forma plural y viceversa):

CONCEPTO	DEFINICIÓN
ODS	Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas son una herramienta de planificación y seguimiento para los países, tanto a nivel nacional como local. Gracias a su visión de largo plazo, constituirán un apoyo para cada país en su senda hacia un desarrollo sostenido, inclusivo y en armonía con el medio ambiente, a través de políticas públicas e instrumentos de planificación, presupuesto, monitoreo y evaluación.
OIT	La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y relaciones laborales.
WEP´s	Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés) son un conjunto de buenas prácticas empresariales que promueven la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas de gestión.
Asamblea de Accionistas	Órgano supremo de la Compañía; que podrá acordar y ratificar todos los actos y operaciones de ésta y sus resoluciones serán cumplidas por la persona que se designe, o a falta de designación, por el Administrador o por el Consejo de Administración.

## 2. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Las prácticas de diversidad e inclusión en la gestión del Consejo de Administración son esenciales para mejorar el proceso de toma de decisiones efectivas. El proceso de designación de nuevos consejeros y consejeras por la Asamblea de Accionista; partirá de un análisis de las necesidades del Consejo de Administración y de la Compañía. El Consejo de Administración promoverá a candidatos(as) que reúnan las habilidades y experiencia, sin contemplar cualquier razón o característica individual; como puede ser raza, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, etnia, religión, cultura, nacionalidad, discapacidad, edad, embarazo, condición social o económica, identidad o filiación política, estado civil, entre otras.

El objetivo de la selección adecuada de candidatos y candidatas es un Consejo de Administración integrado por consejeros y consejeras con amplia experiencia en el sector, conocimiento e independencia en línea con las condiciones estratégicas de Genomma Lab y subsidiarias.

El Consejo de Administración asume el compromiso de promover y permear una cultura de diversidad e inclusión a través del Comité Ejecutivo en toda la operación de la Compañía, con estricta vigilancia en el cumplimiento de derechos humanos y con cero tolerancia a prácticas discriminatorias.

## 3. COMPROMISOS, IMPLEMENTACIÓN

Con el firme propósito de promover una cultura institucional diversa e incluyente, el Consejo de Administración de la Compañía, por sí o a través del Comité de Ética, se compromete a adoptar las siguientes acciones:

- Observar y vigilar el cumplimiento de estas políticas.
- Capacitar periódicamente a los consejeros y consejeras en diversidad, inclusión y no discriminación.
- Procurar que los consejeros y consejeras cooperen para garantizar la efectividad de esta política, promueve la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación.
- Conocer la Política Global de Diversidad, Inclusión e Igualdad de Género de la Compañía y, en su caso, proponer modificaciones a la misma a efecto de que no contravenga la regulación nacional e internacional en materia de diversidad e inclusión.
- No tolerar la discriminación, el acoso, el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso y violencia basados en género.
- Prevenir cualquier forma de discriminación basada en una o más condiciones, tales como: estereotipos o prejuicios, discapacidad, idioma, edad, raza, nacionalidad, origen étnico, identidad y expresión de género, orientación sexual, creencias políticas o religiosas, estado civil, embarazo, situación social, económica, de salud o cualquier otra análoga.
- Vigilar la gestión y conducción de la Compañía en temas de diversidad e inclusión.
- Conocer y dar seguimiento a los informes periódicos del Comité de Ética.
- Determinar las acciones que correspondan a fin de subsanar las irregularidades que sean de su conocimiento en materia de diversidad e inclusión e implementar, a través del Comité de Ética, las medidas correctivas correspondientes.



**Alejandro Bastón Patiño**  
Líder Global de Relaciones Institucionales,  
Recursos Humanos y Responsabilidad Social  
Marzo, 2024



**Jorge Luis Brake Valderrama**  
Miembro del Consejo de Administración  
y Presidente del Comité de Ética  
Marzo, 2024



**Rodrigo Alonso Herrera Aspra**  
Presidente del Consejo de Administración  
Marzo, 2024