



Política de Diversidad del Grupo

PRINCIPIOS GENERALES

Securitas cree firmemente que el éxito de su negocio resulta de los logros y del bienestar de sus empleados. Para poder reclutar y retener las mejores personas del mercado necesitamos poder contratar personas por todos sus talentos sin considerar raza, origen étnico, religión, género, orientación sexual, estado civil o parental, discapacidad u otra característica distintiva.

Como resultado, el Directorio ha adoptado los siguientes principios:

- El Grupo Securitas fomentará una cultura de diversidad e igualdad de oportunidades basada en habilidad, experiencia y desempeño y buscará la diversidad en todos los niveles de la fuerza laboral.
- Securitas tratará a todos los empleados por igual, en forma justa, con respeto, dignidad y cortesía, sin perjuicio de la raza, origen étnico o nacionalidad, religión, género, orientación sexual, estado civil o parental, discapacidad u otra característica distintiva protegida por las leyes y normas aplicables.
- Como parte del compromiso de Securitas de un lugar de trabajo inclusivo y con diversidad, Securitas tiene tolerancia cero para comportamiento intimidante, acoso, bullying, abuso o represalias, incluso acoso sexual, verbal, físico o psicológico.
- Securitas garantizará igual salario (y otros términos contractuales) entre hombres y mujeres por igual trabajo.
- Todos los empleados en Securitas, y especialmente los gerentes en todos los niveles, serán responsables de crear un entorno en el cual las personas sientan compromiso con su trabajo y se reconozcan sus logros además del apoyo y la cooperación entre los empleados en lugar de competir unos con otros.
- Todas las decisiones de empleo deben tomarse únicamente considerando habilidad, experiencia, comportamiento, desempeño laboral y potencial demostrado de la persona en relación con las necesidades del trabajo.

El Directorio ha adoptado la siguiente meta respecto de diversidad en relación con las mujeres. A nivel país y división se definirán metas adicionales relacionadas con diversidad:

- En cada país, la proporción de gerentes mujeres en todos los niveles debe ser al menos igual a la proporción de mujeres totales de la fuerza laboral.

Se debe hacer un seguimiento del logro de la meta trimestralmente a nivel país y división y se debe reportar al grupo. El número reportado anualmente será el promedio de los trimestres.



Resumen de principales cambios desde la última revisión:

El alcance de esta política se refine a fin de centrarse únicamente en diversidad. Las políticas más generales sobre personas están incluidas en 20. Código de Valores y Ética y directrices, manuales y lineamientos relacionados.

APLICACIÓN

Esta política se aplica a todos los empleados de las empresas del Grupo Securitas, es decir, empresas en las que Securitas AB (publ), directa o indirectamente, tiene una participación mayoritaria. La Política se implementará, con el mayor alcance posible, con todos los socios de negocio (incluso socios que son uniones transitorias de empresas) y relaciones contractuales de consultoría.

IMPLEMENTACIÓN Y RESPONSABILIDAD

El Directorio ha dado instrucciones al Chief Executive Officer ("CEO") para que adopte políticas, instrucciones y procedimientos para implementar estos principios, así como otros principios y directrices necesarios para la gestión diaria del Grupo en esta función. La tarea de emitir más instrucciones o procedimientos se puede delegar. El CEO también se asegurará de que todas las divisiones/países implementen objetivos de diversidad para la proporción de mujeres en la fuerza laboral y buscarán alcanzar diversidad en la fuerza de trabajo y equipos de gerencia para reflejar las comunidades a las que brinda servicios.

CAPACITACIÓN

Se proporcionará formación apropiada sobre el cumplimiento con la Política. Esto puede incluir, por ejemplo, programas de inducción y programas de liderazgo en capacitaciones por separado.

INFORMES, INVESTIGACIONES Y CONSECUENCIAS DE INCUMPLIMIENTO

Todas las entidades y empleados de Securitas están obligados a reportar cualquier sospecha de comportamiento contrario a esta Política a sus gerentes inmediatos o, cuando esto no sea posible, a un cargo más alto, gerente de riesgo a nivel país, al defensor del empleado o asesor legal, según sea apropiado en cada jurisdicción. Ningún empleado sufrirá consecuencias negativas por cumplir con esta Política, incluso si dicho cumplimiento resulta en una pérdida del negocio, o por reportar un incumplimiento.

Todos los eventos o sospechas denunciados serán investigados y se hará el seguimiento adecuado.

Si una persona informante no desea o no puede reportar una sospecha a su gerente inmediato o a otro funcionario dentro de la organización, o en el canal local de denuncias Defensor del Empleado, vía de comunicación directa, segura y confidencial a través de:

- correo electrónico eldefensordelEmpleado@securitasargentina.com,
- teléfono 0800-122-1333 o
- enviando un correo postal a El Defensor del Empleado, Catamarca 962, CABA, CP 1231.

Debe reportar el problema a través de la Línea de Integridad de Securitas: www.securitasintegrity.com, Securitas Hotline en los Estados Unidos (www.securitashotline.com); Securitas Hotline en Canadá (www.securitashotline.ca); Línea de Alerta in Mexico (www.lineadealerta.com.mx), por correo electrónico a integrity@securitas.com, o al Responsable de Sostenibilidad del Grupo Securitas. La información de contacto actualizada está disponible en el sitio web de Securitas (www.securitas.com).



Cualquier incumplimiento con esta Política o con las leyes locales aplicables dará lugar a las medidas disciplinarias correspondientes, pudiendo llegar hasta el despido del empleado.

REVISIÓN Y SEGUIMIENTO

El cumplimiento con esta política por parte de todas las entidades y empleados de Securitas será monitoreado como parte del proceso de Gestión de Riesgos Empresariales de Securitas y los objetivos de diversidad estarán sujetos a los requisitos de presentación de informes y seguimiento.

HISTORIA DE REVISIONES: MODIFICACIONES REVISIÓN NÚMERO: 1: publicado el 15/8/2019 bajo el nombre Política de Personas y Diversidad
MODIFICACIONES REVISIÓN NÚMERO: 2: cambio de nombre, nuevas instrucciones. Publicado el 7/5/2020. MODIFICACIONES REVISIÓN NÚMERO: 3: Actualización del documento. Cambios identificados en cursiva. Se agrega