

Instrucción sobre Diversidad

1 Principios generales

Securitas cree firmemente que el éxito de nuestro negocio proviene de los logros y el bienestar de nuestros empleados. Para poder reclutar y retener a las mejores personas del mercado, Securitas necesita poder emplear a personas de todo el grupo de talentos, independientemente de su raza, etnia o nacionalidad origen, religión, género, edad, orientación sexual, opinión política, estado civil o parental, discapacidad u otras características distintivas protegidas por la ley aplicable.

En consecuencia, el Securitas Uruguay ha adoptado los siguientes principios:

- Securitas Uruguay promoverá una cultura de diversidad e igualdad de oportunidades basada en la competencia, la experiencia y el rendimiento y se esforzará por la diversidad en todos los niveles de la fuerza laboral.
- Securitas Uruguay tratará a todos los empleados de manera igualitaria, justa y con respeto, dignidad y cortesía común, independientemente de su raza, origen étnico o nacional, religión, género, orientación sexual, estado civil o parental, discapacidad u otras características distintivas.
- Como parte del compromiso de Securitas con un lugar de trabajo diverso e inclusivo, Securitas tiene tolerancia cero contra el comportamiento intimidatorio, el acoso, la intimidación, el bullying o las represalias, incluido el acoso sexual, verbal, físico o psicológico.
- Securitas garantizará la igualdad de remuneración (y otros términos contractuales) entre mujeres y hombres por igual trabajo.
- Todos los empleados de Securitas, y especialmente los directivos de todos los niveles, tienen la responsabilidad de crear un entorno en el que las personas sientan un sentido de compromiso con su trabajo y sean reconocidas por sus logros, y en el que los empleados se apoyen mutuamente y cooperen en lugar de competir.
- Todas las decisiones de empleo deben tomarse únicamente en función de la capacidad, la experiencia, el comportamiento, el rendimiento laboral y el potencial demostrado de una persona en relación con las necesidades del trabajo.

Los objetivos de diversidad e inclusión del Grupo se establecen cada año¹. Los objetivos son adoptados por el Consejo de Administración y el cumplimiento de los mismos se comunica como parte del Informe Anual y de Sostenibilidad del Grupo.

Se pueden establecer objetivos adicionales de diversidad e inclusión a nivel de país o división.

Resumen de los principales cambios desde la última revisión:

Se aclaró que los objetivos de diversidad e inclusión del Grupo se establecen cada año, y que no son aplicables a países donde están prohibidos por ley.

¹ Los objetivos de diversidad e inclusión del Grupo no se aplican a los países en los que están prohibidos por ley



2 Aplicabilidad

Esta Instrucción se aplica a todos los empleados de Securitas, y se implementará, en la mayor medida posible, con todos los socios comerciales (incluidos los socios de empresas conjuntas) y las relaciones contractuales con consultores.

3 Implementación y Responsabilidad

La Dirección de Gestión Humana, junto con la Gerencia General se asegurarán de implementar estos principios, así como los objetivos referidos a diversidad para la proporción de mujeres en la fuerza laboral y se esforzarán en lograr una fuerza laboral y equipos de gestión diversos que reflejen las comunidades en las que sirven.

4 Capacitación

Debe haber una capacitación adecuada sobre el cumplimiento de esta Instrucción. Esto podría ser la inclusión en programas de incorporación y programas de liderazgo, o una capacitación separada. Por ejemplo, todos los empleados con acceso al Sistema de Gestión del Aprendizaje deben completar una capacitación sobre diversidad y sesgos inconscientes. Esta capacitación está diseñada para garantizar la comprensión y el cumplimiento de los principios descritos en esta política.

5 Denuncias, investigaciones y consecuencias de la infracción

Todos los empleados de Securitas están obligados a informar de cualquier sospecha de comportamiento inadecuado contrario a esta Instrucción a su superior inmediato o, cuando esto no sea posible, al superior del superior, el defensor del empleado, a la Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento, o en el Área de Gestión Humana. Ningún empleado sufrirá consecuencias negativas por cumplir con esta Instrucción, incluso si dicho cumplimiento resulta en la pérdida de negocios o por informar sobre el incumplimiento. Todos los eventos o sospechas reportados serán investigados de forma independiente y se les dará seguimiento.

Si una persona denunciante no desea, o no puede, informar de una sospecha a su superior inmediato o a otro funcionario dentro de la organización, esa persona deberá Informar del problema a través de la Línea de Integridad de Securitas en <https://securitas.integrityline.com/> o Vía Correo electrónico a integrity@securitas.com. La información de contacto actualizada se puede encontrar en el sitio web de Securitas, www.securitas.com.

Cualquier violación de esta política o de las leyes locales aplicables dará lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación del empleo.

6 Revisión y seguimiento

El cumplimiento de esta Instrucción por parte de todos los empleados de Securitas será supervisado como parte del proceso de Gestión de Riesgos Empresariales de Securitas y los objetivos de diversidad estarán sujetos a requisitos de presentación de informes y seguimiento.

Jorge Silva
Director de Gestión Humana

Óscar Sagasti
Gerente General
