

# 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 debe poder emplear a personas de todo el espectro de talentos, independientemente de su raza, origen étnico, nacionalidad, religión, género, edad, orientación sexual, opinión política, estado civil o parental, discapacidad u otras características distintivas protegidas por la ley aplicable.

En consecuencia, 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 desempeño, y se esforzará por lograr 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, nacionalidad, 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 retribución (y otras condiciones contractuales) entre mujeres y hombres por un mismo 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 desempeño laboral y el potencial demostrado de una persona en relación con las necesidades del trabajo.

El Consejo de Administración ha adoptado el siguiente objetivo de diversidad en relación con las mujeres. Se establecerán objetivos adicionales de diversidad en el país y la división:

- La proporción de mujeres directivas en todos los niveles/funciones superará el 20% en 2025.

Se debe realizar un seguimiento trimestral del cumplimiento de los objetivos en cada país y división, y se debe informar al Grupo. El número reportado anualmente será el promedio de los trimestres.

### Resumen de los principales cambios desde la última revisión:

- Ajustes a los Principios Generales
- Añadir el objetivo de diversidad e inclusión en relación con la participación femenina para 2025.



## 2. Aplicabilidad

Esta Instrucción se aplica a todos los empleados de Securitas.

La Política se implementará, en la mayor medida posible, con todos los socios comerciales (incluidos los socios de empresas conjuntas) y las relaciones contractuales de consultores.

## 3. Implementación y Responsabilidad

La Dirección de Gestión Humana, junto con la Gerencia General, se asegurará de que se implementen objetivos de diversidad para la proporción de mujeres en la fuerza laboral y se esfuercen por 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 la Instrucción. Esto podría ser la inclusión en programas de incorporación y programas de liderazgo, o una capacitación por separado. 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 política a su superior inmediato o, cuando esto no sea posible, al superior del superior, el defensor del empleado, o a la Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento. Ningún empleado sufrirá consecuencias negativas por cumplir con esta política, 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](mailto:integrity@securitas.com). La información de contacto actualizada se puede encontrar en el sitio web de Securitas, [www.securitas.com](http://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 política 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 información y seguimiento.