

Política de Diversidad del Grupo

1. Principios Generales

Securitas tiene la firme creencia que el éxito de nuestro negocio proviene de los logros y del bienestar de nuestros empleados. Para contratar y retener a los mejores trabajadores del mercado, necesitamos contratar a personas de todo el conjunto de talentos, independiente de su raza, origen étnico o nación de origen, religión, género, orientación sexual, estado civil o parental, situación de discapacidad u otra característica.

Como resultado, la Junta Directiva ha adoptado los siguientes principios:

- El Grupo Securitas promoverá una cultura de diversidad e igualdad de oportunidades basada en la capacidad, experiencia y desempeño y se esforzará por lograr diversidad en todos los niveles de la fuerza laboral.
- Securitas tratará a todos los empleados de forma equitativa, justa y respetuosa, con dignidad y cortesía, independientemente de su raza, origen étnico o nación de origen, religión, género, orientación sexual, estado civil o parental, situación de discapacidad u otras características protegidas por la legislación y la normativa aplicable.
- Como parte del compromiso de Securitas de un lugar de trabajo diverso e inclusivo, Securitas tiene tolerancia cero contra el comportamiento intimidatorio, el acoso, el hostigamiento, el abuso o las represalias, incluyendo el acoso sexual, verbal o psicológico.
- Securitas garantizará la igualdad salarial (y otras condiciones contractuales) entre hombres y mujeres por el mismo trabajo.
- Todos los empleados de Securitas, especialmente gerentes de todos los niveles tienen la responsabilidad de crear un entorno donde las personas sientan un compromiso con su trabajo y sean reconocidos 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 exclusivamente basadas en las habilidades, experiencia, comportamiento, rendimiento laboral y el potencial demostrado de una persona en relación con las necesidades del puesto.

La Junta Directiva ha adoptado el siguiente objetivo de diversidad relacionado con las mujeres. Se establecerán en cada país y división objetivos de diversidad adicionales:

- En cada país, la proporción de mujeres directivas en todos los niveles debe ser al menos el mismo que la proporción de mujeres en la fuerza laboral.

El cumplimiento de los objetivos se controlará trimestralmente en cada país y división y se comunicará al grupo. La cifra comunicada anualmente será el promedio de los trimestres.

Resumen de los cambios principales desde la última revisión:

Se ha eliminado el plazo para el cumplimiento del objetivo aprobado por la Junta Directiva ya que



la fecha ha pasado y sigue siendo un compromiso continuo.

2. Aplicabilidad

Esta política se aplica a todos los empleados de las empresas que pertenecen al Grupo Securitas, es decir, las empresas en las que Securitas AB (publ), directa o indirectamente, posee un interés mayoritario.

La Política se implementará, en la mayor medida de lo posible, a todos los socios comerciales (incluyendo a los socios de empresas conjuntas) y relaciones contractuales de consultoría.

3. Implementación y Responsabilidad

La Junta ha encargado al director general (“CEO”, por sus siglas en inglés) que adopte políticas, instrucciones y procedimientos para implementar estos principios, así como también otros principios y directrices necesarias para la gestión diaria del Grupo dentro de esta función.

Se puede delegar la tarea de dictar otras instrucciones o procedimientos.

El CEO se asegurará de que todas las divisiones/países implementen objetivos de diversidad en cuanto a la proporción de mujeres en la fuerza laboral y se esfuercen por conseguir una fuerza laboral y equipos directivos diversos que reflejen las comunidades en las que prestan sus servicios.

4. Formación

Debe haber una formación adecuada acerca del cumplimiento de la política. Por ejemplo, podría ser añadido a los programas de inducción y a los programas de liderazgo, o en una capacitación independiente.

5. Notificación, Investigación y Consecuencias de Infracciones

Todas las entidades y empleados están obligados a reportar cualquier sospecha de comportamiento inadecuado contrario a esta Política a sus supervisores inmediatos o, cuando esto no sea posible, a un superior, responsable de riesgo país, a un mediador local, asesor jurídico o al representante de Ética Empresarial, según proceda en cada jurisdicción. Ningún empleado sufrirá consecuencias negativas por cumplir con esta Política, incluso si tal cumplimiento resulta en pérdida de negocios o por denunciar incumplimiento. Todos los casos denunciados o sospechosos se investigarán de forma independiente y se les dará seguimiento.

Si uno o una denunciante no desea o no puede informar de una sospecha a su superior directo o a otro funcionario de su organización, tales situaciones se deben reportar por medio de Securitas Integrity Line, **presente su denuncia en la Securitas Integrity Line**. La plataforma está disponible y supervisada las 24 horas, los siete días de la semana.



Canales de denuncia adicionales

Si se encuentra en Norteamérica o México, tiene a su disposición un canal de comunicación adicional por medio de la Securitas Hotline.

- Estados Unidos: 1-800-574-8637
- Canadá: 1-866-528-6556
- Securitas Transport Aviation Security: 1-855-249-5707
- Mexico: +528000991170

Cualquier infracción de esta Política o de las leyes locales resultará en medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

6. Revisión y Seguimiento

El cumplimiento de esta política por parte de todas las entidades y empleados se supervisará como parte del proceso de Gestión de Riesgo Empresarial de Securitas y los objetivos de diversidad estarán sujetos a requisitos de información y seguimiento.