

	POLÍTICA DE DIVERSIDAD DEL GRUPO	CÓDIGO: GCM-POL28
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 02/12/2024

1. Principios Generales

Es una firme creencia de Securitas 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 personas de todo el grupo de talentos, sin importar su raza, origen étnico o nacional, religión, género, edad, orientación sexual, opinión política, estado civil o parental, discapacidad u otras características distintivas protegidas por la ley aplicable.

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 competencia, experiencia y desempeño, y buscará la diversidad en todos los niveles de la fuerza laboral.
- Securitas tratará a todos los empleados de manera igualitaria, justa y con respeto, dignidad y cortesía, sin importar 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 una tolerancia cero hacia conductas intimidatorias, acoso, bullying, abuso o represalias, incluyendo el acoso sexual, verbal, físico o psicológico.
- Securitas garantizará una remuneración igual (y otras condiciones contractuales) entre mujeres y hombres para el mismo trabajo.
- Todos los empleados de Securitas, y especialmente los gerentes en todos los niveles, tienen la responsabilidad de crear un ambiente donde las personas se sientan comprometidas con su trabajo, sean reconocidas por sus logros y donde los empleados se apoyen mutuamente y cooperen en lugar de competir.
- Todas las decisiones laborales se tomarán únicamente en función de la capacidad, experiencia, comportamiento, desempeño laboral y potencial demostrado en relación con las necesidades del puesto.

La Junta Directiva ha adoptado el siguiente objetivo de diversidad relacionado con las mujeres. Se establecerán metas de diversidad adicionales a nivel de país y división:

- La proporción de mujeres en puestos de liderazgo en todos los niveles/funciones será superior al 20% para 2025. El cumplimiento de este objetivo debe ser monitoreado trimestralmente a nivel de país y división, y reportado 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.
- Inclusión del objetivo de Diversidad e Inclusión respecto a la proporción de mujeres para 2025.

2. Aplicabilidad

Esta política se aplica a todos los empleados de las empresas dentro del Grupo Securitas, es decir, empresas en las que Securitas AB posee, directa o indirectamente,

	POLÍTICA DE DIVERSIDAD DEL GRUPO	CÓDIGO: GCM-POL28
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 02/12/2024

o posee una participación de control. La Política debe implementarse, en la mayor medida posible, con todos los socios comerciales (incluidos los socios de empresas conjuntas) y relaciones contractuales con consultores.

3. Implementación y Responsabilidad

La Junta ha instruido al Director Ejecutivo (“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 puede ser delegada. El CEO también debe asegurarse de que todas las divisiones/países implementen objetivos de diversidad para la proporción de mujeres en la fuerza laboral y se esfuercen por lograr una fuerza laboral diversa y equipos de gestión que reflejen las comunidades a las que sirven.

4. Capacitación

Debe haber una capacitación adecuada sobre el cumplimiento de la Política. Esto podría incluirse en los programas de inducción y de liderazgo, o como un programa independiente. Por ejemplo, todos los empleados con acceso al Sistema de Gestión de Aprendizaje deben completar una Capacitación sobre Diversidad y Sesgos Inconscientes. Esta capacitación está diseñada para garantizar la comprensión y el cumplimiento de los principios establecidos en esta política.

5. Reportes, Investigaciones y Consecuencias por Incumplimiento

Todas las entidades y empleados de Securitas deben reportar cualquier sospecha de comportamiento inapropiado en contra de esta política a sus gerentes inmediatos o, cuando esto no sea posible, a un gerente en una posición más alta, Gerente de riesgos del país, directora de Talento Humano, abogado o representante de Ética Empresarial, según corresponda en cada jurisdicción. Ningún empleado sufrirá consecuencias negativas por cumplir con esta política, incluso si dicho cumplimiento resulta en la pérdida de negocios, o por reportar el incumplimiento.

Todos los eventos o sospechas reportadas serán investigadas de manera independiente y se les dará seguimiento.

Si una persona que reporta no desea, o no puede, informar una sospecha a su gerente inmediato o a otro funcionario dentro de la organización, esa persona debe reportar el asunto a través de la Línea de Integridad de Securitas en <https://securitas.integrityline.com/> (securitashotline.com para Estados Unidos, securitashotline.ca para Canadá y lineadealerta.com.mx para México), vía e-mail a integrity@securitas.com, o al Oficial de Ética y Sostenibilidad de Securitas. La información de contacto actualizada se puede encontrar en el sitio web de Securitas.

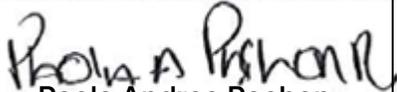
Cualquier violación de esta política o de las leyes locales aplicables resultará en medidas disciplinarias, que pueden incluir la finalización del vínculo laboral.

6. Revisión y Seguimiento

	POLÍTICA DE DIVERSIDAD DEL GRUPO	CÓDIGO: GCM-POL28
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 02/12/2024

El cumplimiento de esta política por 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 requisitos de reporte y seguimiento.

VERSION	FECHA	CAMBIO REALIZADO
03	02/12/2024	Ajustes a los principios generales. Inclusión del objetivo de Diversidad e Inclusión respecto a la proporción de mujeres para 2025.
02	05/05/2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actualización de las políticas: -Política grupal contra el soborno y la corrupción -Política de diversidad de grupos ✓ Actualización de conceptos (Riesgo Psicosocial y diversidad) Organización del documento
01	20/05/2017	Creación e inclusión del programa al Sistema Integrado de Gestión

Quien traduce:	Quien revisa la traducción	Quien Prueba:
 Paola Andrea Pachon Rodriguez Gerente Departamento de Capacitación Colombia y Ecuador	 Jannethe Osorio Garcia Director Talento Humano	 Sandra Carvajal Villamizar Country President