



**PROSEGUR**  
**CASH**

# **Política de Diversidad y Crecimiento Inclusivo**

**ÁREA DE RRHH**

# 1. Propietario

Director Corporativo de RRHH

# 2. Ámbito y Alcance

La Política de Diversidad y Crecimiento Inclusivo es de aplicación global en todos los países, líneas de negocio y sociedades dependientes del Grupo Prosegur, incluido su Consejo de Administración. Su aplicación en el día al día del Grupo es responsabilidad de todas y cada una de las personas que forman Prosegur, y de igual forma, se velará por hacerla extensible a los proveedores, entidades colaboradoras del Grupo y otros grupos de interés.

# 3. Objeto

La pluralidad es un valor intrínseco de la cultura del Grupo Prosegur desde sus inicios. Como multinacional, la diversidad en su más amplio concepto ha sido siempre contemplada como una ventaja competitiva, aportando capacidades, innovación y oportunidades para crecer en sintonía con las comunidades y colectivos que rodean al Grupo Prosegur.

En apreciación a este incalculable activo, los más altos Órganos de Gobierno y Dirección del Grupo establecen, a través de la presente política, los parámetros para un doble objetivo:

- Fomentar, proteger y celebrar la inclusión, la igualdad y la ausencia de discriminación en el seno de Prosegur y en las relaciones con sus Grupos de interés.
- Asumir la oportunidad de participar en el progreso de las sociedades en las que Prosegur opera apoyándolas en la erradicación de desigualdades y exclusiones.

# 4. Elaboración y Aprobación

Elaborado por:	Director Global de Relaciones Laborales y HRBP Seguridad - María Victoria Jiménez de Prado				
Revisado por:	Área Legal Global	Javier Aparicio Alfaro			
	Oficina de Transformación de Procesos	Diego Rioja Pérez			
Aprobado por:	Director de RRHH Gobar	Juan Luis Martín	Fecha:	27/07/2021	
	CSGCNyR				
Sustituye a:	N/A	Edición:	N/A	Fecha:	N/A

# 5. Desarrollo

## 5.1. Compromisos

Prosegur se compromete a crecer de forma inclusiva, buscando contribuir a la reducción de la desigualdad en los entornos en los que opera, a generar empleo digno para todos, respetando las

SISTEMA 3P	Todos los contenidos (entendiendo por estos a título meramente enunciativo, información, marcas, nombres comerciales, signos distintivos, textos, fotografías, gráficos, imágenes, iconos, tecnología, links y demás contenidos audiovisuales o sonoros, así como su diseño gráfico) de este documento, son propiedad intelectual del Grupo Prosegur o de terceros, sin que puedan entenderse cedidos al destinatario ninguno de los derechos de explotación reconocidos por la normativa vigente en materia de propiedad intelectual e industrial sobre los mismos, salvo aquellos que resulten estrictamente necesarios para la consulta del documento facilitado. Prosegur no asume ningún compromiso de comprobar la veracidad, exactitud y actualidad de la información suministrada a través del documento.	Clasificación - Público NG/GLO/RRHH/12 Ed.01 26/07/2021 Página 1
------------	---	--

diferencias individuales y preservando la privacidad y decisiones personales de todas las personas a través de los siguientes principios:

- La igualdad y aceptación de todas las personas independientemente de su **género, identidad sexual, estado civil, ideología política, capacidad económica o condición social**.
- La protección a la familia y a situaciones especiales relacionadas con ella como la maternidad, la paternidad y/o la enfermedad.
- El avance en la inclusión laboral efectiva de **personas con discapacidad**, trabajando para reducir y eliminar las barreras (obstáculos físicos, de comunicación o de actitud) que supongan un impedimento para las personas con discapacidad o movilidad reducida en el entorno laboral de Prosegur.
- La convivencia de las diferentes **generaciones** como una fuente de enriquecimiento continuo, por sus capacidades y enfoques diversos.
- El carácter internacional del Grupo y la contribución que realizan a su favor personas con distinto **origen, raza, etnia o religión**.
- La mejora de los estándares de vida de todos los colectivos asociados a Prosegur, **impulsando** el progreso, la diversidad, la innovación, y la generación de oportunidades igualitarias para todos los segmentos de la sociedad, eliminando cualquier tipo de discriminación personal, y otorgando una especial protección a los **colectivos vulnerables**.

## 5.2. Líneas de actuación

La Compañía asume tanto la responsabilidad de cumplir con las legislaciones y compromisos aplicables en cada jurisdicción en la que opera, como la de ir más allá en la defensa del principio de igualdad con la aplicación de medidas e iniciativas que excedan los requerimientos y formalicen sus compromisos en materia de diversidad en torno a las siguientes líneas de actuación

- **Prácticas de selección y ascenso:** en Prosegur existe el convencimiento de que la diversidad es una fuente de enriquecimiento del talento de la compañía y por ello la compañía trabaja para atraer perfiles diversos, basando la contratación de los mismos en criterios de mérito, capacidad y adecuación a los requisitos específicos de los puestos de trabajo ofertados.

En el entorno laboral de Prosegur las promociones de categoría profesional de sus empleados responderán, además de a las necesidades concretas de cada departamento, a criterios de equidad y meritocracia. Para asegurar la igualdad de oportunidades de colectivos menos representados, la compañía implantará diversos planes de desarrollo.

- **Retribución:** Prosegur asegura una contraprestación justa y basada en principios de equidad y meritocracia. Se recibirá igual retribución por un mismo trabajo rechazándose de esta manera cualquier tipo de discriminación. Para asegurar ambos principios la compañía asegura la aplicación de bandas salariales concretas para categorías profesionales preestablecidas y perfectamente definidas, así como el seguimiento constante de cualquier inequidad que pudiera producirse.
- **Formación y desarrollo:** El desarrollo de competencias es primordial para el impulso del progreso. Por ello, Prosegur diseña programas formativos obligatorios y específicos para cada uno de sus colectivos, y hace una apuesta por la formación facilitando el acceso universal de todos sus empleados a contenidos formativos relevantes, variados y de calidad enfocados al

desarrollo de todo tipo de capacidades, en especial aquellas ligadas a la innovación, nuevas tecnologías y habilidades personales que ayuden a reducir, entre otras, la brecha educativa y la brecha digital.

La formación se presenta además, como vehículo para transmitir y concienciar a los empleados sobre los valores positivos de la diversidad en el entorno laboral de la compañía y reforzar los valores que se extienden a lo largo de la presente política.

- **Conciliación:** Para Prosegur la familia es un eje fundamental de la sociedad y por ello promueve el equilibrio entre la vida personal y profesional de forma que las elecciones y responsabilidades personales no supongan un agravio en su desarrollo profesional. A tal efecto, se aplicarán distintas medidas para el apoyo y favorecimiento de la conciliación.
- **Promoción y participación activa:** Acercar nuestro enfoque a contratistas, proveedores, clientes, autoridades públicas y demás partes interesadas es necesario para generar un impacto positivo en la sociedad. Por ello, se contemplan y promocionan las mismas premisas y criterios de respeto e igualdad en todas nuestras relaciones con terceros.

Más allá de la creación de empleo, del trabajo decente, la igualdad y el impulso de prácticas de negocio inclusivas y sostenibles, el Grupo asume un papel activo para contribuir al progreso de las regiones donde opera y especialmente de los colectivos más vulnerables, a través de la Fundación Prosegur. Su misión: construir una sociedad más solidaria generando oportunidades de desarrollo para las personas, con proyectos en los campos de la educación, la inclusión social y laboral de personas con discapacidad y el fomento del voluntariado corporativo.

- **Acoso:** Prosegur tiene un firme compromiso con el mantenimiento de un ambiente de trabajo libre de acoso, abuso, intimidación o violencia en el que se respeta la integridad física y moral de todas las personas. Para ello, existe un procedimiento de prevención del acoso aplicado en la compañía para perseguir y acabar con estas prácticas, así como un canal de denuncias abierto para la denuncia de cualquier práctica contraria a los compromisos de no discriminación de la empresa.
- **Comunicación:** Prosegur utilizará todos sus recursos de comunicación para trasladar activamente la presente política. Para ello utilizará en todas sus comunicaciones internas o externas en todos los niveles organizativos de Prosegur un lenguaje inclusivo eliminando cualquier referencia que pueda considerarse como discriminatoria.

### 5.3. Supervisión

Los Órganos de Gobierno y de Dirección de Prosegur asumen el encargo de liderar, difundir e impulsar el cumplimiento de la presente Política entre todos los empleados y grupos de interés.

Concretamente, la Comisión de Sostenibilidad, Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones (CSGCNR) supervisa el cumplimiento de los objetivos de Prosegur en materia de diversidad e informa al Consejo de Administración sobre las cuestiones relativas a la inclusión y la diversidad.

Dentro del contexto de los Derechos Humanos, la diversidad y la no discriminación en la compañía se gestionan a través del enfoque operativo del ciclo de mejora continua desarrollado ampliamente en la Política de Derechos Humanos corporativa.

SISTEMA 3P	Todos los contenidos (entendiendo por estos a título meramente enunciativo, información, marcas, nombres comerciales, signos distintivos, textos, fotografías, gráficos, imágenes, iconos, tecnología, links y demás contenidos audiovisuales o sonoros, así como su diseño gráfico) de este documento, son propiedad intelectual del Grupo Prosegur o de terceros, sin que puedan entenderse cedidos al destinatario ninguno de los derechos de explotación reconocidos por la normativa vigente en materia de propiedad intelectual e industrial sobre los mismos, salvo aquellos que resulten estrictamente necesarios para la consulta del documento facilitado. Prosegur no asume ningún compromiso de comprobar la veracidad, exactitud y actualidad de la información suministrada a través del documento.	Clasificación - Público NG/GLO/RRHH/12 Ed.01 26/07/2021 Página 3
------------	---	--

La compañía cuenta con un Canal Ético, gestionado por el departamento de Auditoría interna, disponible para que empleados y terceros interesados puedan comunicar, de forma confidencial y anónima, cualquier irregularidad de potencial trascendencia en materia de discriminación.

Toda aquella denuncia relacionada con este tema recibirá un tratamiento específico, será debidamente investigada y, en caso de ser necesario, se llevarán a cabo todas las medidas para subsanarla adoptando medidas correctivas y/o preventivas para impedir la comisión de nuevas irregularidades.

## 6. Documentos Asociados al proceso

Código	Nombre