

POLÍTICA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

1. Finalidad y compromisos

En PRIM, entendemos y reconocemos que el principal activo estratégico y clave de nuestro modelo de éxito empresarial es el equipo humano.

Somos conscientes de la diversidad que existe en la sociedad actual y de la importancia de que esta tenga un reflejo dentro de la organización. Solamente a través de un equipo diverso e inclusivo, como lo es la sociedad, seremos capaces de integrar y entender la complejidad y segmentación de mercado que entendemos debemos abordar como organización para seguir impulsando la mejora continua y buscar espacios de diferenciación.

La presente Política se ha desarrollado con el objeto de impulsar la diversidad e inclusión, aceptando e integrando las diferencias, y evitando cualquier tipo de discriminación tanto entre las personas que ya forman parte de la organización como de las futuras, con el propósito de atraer y retener el mejor talento, construir un equipo que sea un reflejo de la diversidad que hay en la sociedad y fomentar así la innovación y capacidad de diferenciación de nuestra compañía.

Contribuimos de esta manera a los principios éticos y sociales esenciales en la actualidad y al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas, en especial al ODS 5, Igualdad de Género, y al ODS 8, Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

Esta Política, que se incorpora al mapa ético del Grupo PRIM, complementa y desarrolla la Política de Gestión de Personas.

2. Ámbito de aplicación

Esta Política es de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo PRIM y compromete a los directivos/as y, en general, a toda la plantilla del Grupo, con independencia de su nivel jerárquico o de su ubicación geográfica, siendo de obligado cumplimiento para todos ellos, así como en las relaciones que estos establezcan con terceras personas ajenas al Grupo PRIM.

Respecto de los administradores de PRIM, les será de aplicación lo contemplado en la Política de Selección de Consejeros, y en todo aquello que no estuviera expresamente previsto, será de aplicación subsidiaria la presente política. Así mismo, todos los actos que se realicen en ejecución de la Política de Selección de Consejeros estarán informados por los principios y valores que se expresan en la presente política.

3. Principios fundamentales

Para lograr la puesta en práctica del compromiso con la Igualdad, la Diversidad y la Inclusión, PRIM guiará sus actuaciones según los siguientes principios:

- I. Garantizar un ambiente de trabajo basado en la dignidad, la aceptación y el respeto a todas las personas, libre de cualquier discriminación, directa o indirecta, acoso u otras formas de intolerancia y violencia.

- II. Reconocer y promover la igualdad de oportunidades como principio básico y transversal, y como un distintivo aspiracional de la cultura de PRIM que impregne la organización a todos los niveles evitando situaciones de discriminación, directa o indirecta, asociada a la nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social o de salud, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, o cualquier otra condición o característica de una persona que no guarde relación con los requisitos necesarios para desempeñar su trabajo.
- III. Fomentar una cultura inclusiva que genere un entorno de trabajo basado en la diversidad e inclusión, donde se respeten y valoren las diferencias individuales, garantizando que cualquier persona del equipo se considere parte del proyecto empresarial asumiendo como propios los valores, principios y objetivos de PRIM.
- IV. Adaptar nuestras políticas y procedimientos para que tengan en cuenta la diversidad y atiendan las necesidades de cada colectivo.
- V. Involucrar a toda la Compañía en materia de Igualdad, Diversidad e Inclusión, tanto en las relaciones internas, independientemente de la posición que se ocupe, como en las relaciones con terceros.
- VI. Promover el conocimiento y el cumplimiento de los compromisos de esta Política entre aquellos con quienes PRIM se relaciona a efectos comerciales (proveedores, clientes, distribuidores, etc.), así como cualquier otra entidad pública o privada relacionada con nuestras operaciones o servicios.

4. Ejes de actuación

A partir de los principios fundamentales de actuación en PRIM, incorporamos el valor de la Igualdad, la Diversidad y la Inclusión a todos los niveles y en todo el ciclo de gestión del talento en cada una de sus fases (estructura de puestos, selección, contratación, formación, desarrollo profesional, compensación, desvinculación, etc.) asegurando los siguientes compromisos:

- i. Garantizar que todas las decisiones relacionadas con procesos de selección y contratación, evaluación, formación, promoción y desarrollo profesional, compensación o desvinculación se fundamenten siempre en criterios neutros y objetivos de mérito y capacidad, promoviendo la debida inclusión de todos los colectivos de profesionales.
- ii. Fomentar la sensibilización de todas las personas que integran PRIM, especialmente de las que ocupen cargos directivos, para que valoren e impulsen la diversidad y den respuesta a cualquier conducta de la que tengan conocimiento que vulnere esta Política.
- iii. Garantizar y mantener un ambiente libre de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, asegurando la instauración de canales de denuncia ágiles, eficaces y que preserven la confidencialidad y atención a las presuntas víctimas y/o denunciantes.
- iv. Mantener y fomentar un lenguaje neutro e inclusivo en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa, evitando el empleo de lenguaje discriminatorio.

Los siguientes serán los ejes de actuación sobre los que se apliquen los compromisos en materia de Igualdad, Diversidad e Inclusión:

Eje I. Género:

- Garantizar un entorno con igualdad de oportunidades.
- Revisar constantemente en aquellos puestos en los que existe un género menos representado, los motivos que lo provocan, con la finalidad, en su caso, de fomentar la presencia, desarrollo y contribución de las personas con dicho género menos representado en todas las posiciones de la empresa, y prestar especial atención cuando dicho déficit se produce en el caso de las mujeres en posiciones de liderazgo y en puestos masculinizados.
- Diseñar e implantar medidas para eliminar la brecha salarial.

Eje II. Orientación sexual, identidad o expresión de género:

- Establecer un ambiente de respeto y tolerancia hacia las personas del colectivo LGTBI, impulsando para ello acciones de formación y sensibilización apropiadas para ayudar a todos y todas a conocer sus necesidades e incorporar las mejores prácticas asociadas a esta dimensión de la diversidad.
- Respetar y garantizar la confidencialidad y privacidad de cualquier información relacionada con la orientación sexual, identidad o expresión de género de las personas que forman o vayan a formar parte de PRIM.

Eje III. Edad:

- Reconocer la convivencia de diversas generaciones como una fuente de enriquecimiento continuo, por sus capacidades y enfoques diversos, tanto para los profesionales como para los distintos negocios y áreas corporativas.
- Asegurar la gestión y aprovechamiento del talento multigeneracional en PRIM.

Eje IV. Personas con discapacidad:

- Impulsar y apoyar la inclusión laboral de personas con discapacidad, tomando en consideración que determinadas discapacidades físicas o intelectuales que pueden ser un obstáculo para el desarrollo de algunas tareas representan, por el contrario, un valor añadido significativo en otros desempeños.
- Reducir y eliminar barreras que hagan realidad la integración de personas con diversidad funcional.
- Definir planes de integración dirigidos a personas con discapacidad, con el propósito de reducir y eliminar barreras en un entorno laboral en igualdad de condiciones.

Eje V. Situación social y/o cultural:

- Valorar, respetar y aprovechar las diferencias sociales y culturales como fuente de valor añadido.
- Impulsar y apoyar la inclusión laboral de colectivos en riesgo de exclusión social.

Igualmente, y de forma transversal, se incluye el desarrollo de programas de comunicación, sensibilización y formación para la consecución de estos objetivos y compromisos.

Las medidas y acciones específicas por eje estarán recogidas en diferentes planes (Plan de Igualdad, Plan LGTBI, Plan de Personas con Discapacidad, ...).

5. Aprobación, revisión y difusión de la Política

La presente Política fue aprobada por el Consejo de Administración en su reunión del 23 de mayo de 2024.

La Dirección de Talento y Organización revisará periódicamente esta Política, proponiendo las modificaciones y/o actualizaciones que se consideren necesarias para su buen funcionamiento.

Esta Política estará disponible, en su versión en vigor, en las diferentes páginas webs e intranets de PRIM.

Esta Política fue aprobada por el Consejo de Administración de Prim, S.A. en su reunión del 23 de mayo de 2024.