

# **Política de Condiciones Laborales y Diálogo Social PCS**

**ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y PRL**

**Esta política fue aprobada en el Consejo de Administración el 28 de octubre de 2021**

## 1. Propietario

Director Corporativo de RRHH

## 2. Ámbito y Alcance

La presente Política resulta de aplicación a todos los trabajadores del Grupo Prosegur y sus entidades asociadas, teniendo un carácter global, si bien se ajustará localmente a las especificidades propias del mercado y la legislación laboral local del país donde operemos.

## 3. Objeto

El compromiso de Prosegur para con las condiciones de trabajo dignas y el dialogo social, se recogen en la Política de Derechos Humanos del Grupo y se ve reflejado en las operaciones y prácticas de las empresas del Grupo en las distintas jurisdicciones.

Así, con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la presente Política de condiciones laborales y diálogo social busca:

- Reafirmar el compromiso de Prosegur con el estricto cumplimiento de la legalidad en aquellas jurisdicciones en las que opera con atención a las diferentes condiciones económicas y sociales, diferentes marcos legislativos y diversos sistemas de relaciones laborales que aplican en cada país.
- Disponer los principios y prácticas que, con carácter de mínimos en materia de condiciones de trabajo y libertad sindical, se extenderán por todos los procesos de Prosegur y en las relaciones con sus empleados, proveedores, clientes y entornos sociales en los que participa.
- Reflejar el respeto, interlocución y colaboración que mantiene Prosegur con los legítimos representantes de sus trabajadores para mantener espacios de comunicación efectiva y un diálogo abierto.
- Asumir las directrices de los instrumentos internacionales que regulan dichas materias, tales como los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) conforme quedan referenciados en la presente política y que entre otros abarcan temas que son considerados principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

## 4. Elaboración y Aprobación

Elaborado por:	Director Global Relaciones Laborales y HRBP Seguridad		
Revisado por:	Área Legal Global	Javier Aparicio Alfaro	
	Oficina de Transformación de Procesos	Diego Rioja Pérez	

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 - Pública NG/GLO/RRHH/RL/01 Ed.01 28/10/2021 Página 1
------------	---	---

Aprobado por:	Director Global de RRHH			Fecha:	28/10/2021
	CSGCNR				
Sustituye a:	N/A	Edición:	N/A	Fecha:	N/A

## 5. Desarrollo

Reconociendo la importancia que presenta para todos los trabajadores el contar con un empleo digno, productivo y libremente elegido, Prosegur mantiene un firme compromiso con la igualdad de oportunidades, el trato digno, y el respeto.

En base a ello, se establecen los compromisos aquí dispuestos en línea con la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, habida cuenta de la variedad de condiciones económicas y sociales que prevalecen en los diferentes países en los que Prosegur cuenta con actividad, así como de la variedad de las prácticas nacionales para reglamentar las condiciones de trabajo.

### 5.1. Libertad en el trabajo

- **Trabajo forzado.** El rechazo de Prosegur hacia cualquier forma de trabajo forzado o práctica tendente a la esclavitud moderna abarca el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y manifestaciones, incluidas prácticas que pudiesen fomentar la imposición indirecta del trabajo, conforme dicta el *Convenio de la OIT núm. 29 sobre el trabajo forzoso*. Así, todo trabajo prestado en el entorno de Prosegur debe darse desde la premisa de la voluntariedad, tanto en la aceptación del empleo como en la posibilidad de poner término al mismo, y asegurando un ambiente libre de coacción en consonancia también con lo dispuesto en el *Convenio 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso*.
- **Trabajo Infantil.** Prosegur no permite ningún tipo de trabajo infantil. Las políticas de contratación del grupo y procesos de gestión de proveedores establecen el incondicional respeto con la edad mínima para trabajar dispuesta en el *Convenio de la OIT núm. 138 sobre edad mínima*, y en la normativa de los respectivos países en los supuestos en que esta sea más exigente.

### 5.2. Derecho a la seguridad y salud

- **Principio general de actuación.** La prevención de los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo desempeñado en el entorno de Prosegur es abordada por la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Grupo. En base a ésta Prosegur destina los medios necesarios para garantizar una protección adecuada frente a los riesgos relacionados con los lugares de trabajo, los equipos, las operaciones, métodos y procesos que estén bajo su control tal y como reza el *Convenio de la OIT núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores*.
- **Coordinación de la actividad preventiva.** Todas las actuaciones tendentes a la evaluación de riesgos, la supresión de estos en su origen, o la aplicación de medidas preventivas, de Información, formación, participación y consulta desarrolladas en base a la antedicha política de hacen extensibles a toda persona que forme parte de los procesos del Grupo incluyendo

SISTEMA 3P	<p>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.</p>	<p>Clasificación - Pública NG/GLO/RRHH/RL/01 Ed.01 28/10/2021 Página 2</p>
------------	--	--

expresamente a proveedores y clientes en cuyas dependencias presten servicios los trabajadores de Prosegur.

### 5.3. Remuneración equitativa y satisfactoria

- **Cumplimiento.** Los programas de Compensación Total de Prosegur se establecen dentro de los marcos legales y sociales de cada país, y en cumplimiento con los acuerdos colectivos aplicables.

En este sentido, Prosegur lleva a cabo todas las acciones necesarias para asegurar que los trabajadores tengan la remuneración que les corresponde en forma completa y puntual, no pagando por debajo del convenio colectivo de aplicación a la empresa o normativa local y garantizan todos los derechos recogidos en la legislación.

- **Equidad.** Prosegur asegura un trato a los trabajadores basado en todo momento en la equidad y meritocracia, realizando evaluaciones de desempeño objetivas para que, cada trabajador pueda ser evaluado siguiendo un criterio justo, parametrizado y en el cual se pueda evaluar las competencias y desempeño llevado a cabo. Se retribuye conforme al nivel de responsabilidad asumida por el empleado en su puesto de trabajo y en coherencia con la dimensión del cargo.
- **Igualdad.** El hecho de que la retribución de los trabajadores del grupo se ajuste en todo momento a la ley, a los Convenios Colectivos de aplicación y a los requisitos salariales locales, favorece que no exista discriminación en ninguno de los elementos o condiciones de la retribución y garantizándose la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial.

En este sentido, una de nuestras misiones es atender a la necesidad de potenciar la igualdad de género, estableciendo un equilibrio de oportunidades por valía, perfil y competencias valoradas de forma objetiva. Prosegur asimismo apuesta por combatir la brecha salarial fomentando principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor tal y como promueve el *Convenio de la OIT núm. 100 sobre igualdad de remuneración*, ya que para Prosegur el talento reside en cada una de las personas, con independencia de su sexo, raza, creencia religiosa, opinión política o cualquier otra causa.

- **Competitividad.** Atraer y retener a los colaboradores de alto potencial y desempeño, implica, además de cumplir siempre con las garantías jurídicas dispuestas, contar con esquema de retribución apropiados y competitivos con las prácticas retributivas del país y de las empresas que constituyan el mercado de referencia. Por ello, Prosegur establece un sistema de compensación y beneficio competitivo en relación con los mercados en los que participa, y que, en beneficio del trabajador y de su familia, contempla el nivel general de salarios en el país; el costo de la vida y sus variaciones; las prestaciones de seguridad social; y el nivel de vida relativo de otros grupos sociales conforme establecen los *Convenios de la OIT núm. 95 y núm. 131 sobre la protección del salario y la fijación de salarios mínimos* respectivamente.

### 5.4. Tiempo de trabajo

- **Cumplimiento.** La jornada de trabajo del grupo se ajusta en todo momento a la ley, a los Convenios Colectivos de aplicación, respetando siempre lo establecido en cada uno de los países y sin superar los máximos legales marcados en cuanto a cómputo de jornada.

SISTEMA 3P	<p>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.</p>	<p>Clasificación - Pública NG/GLO/RRHH/RL/01 Ed.01 28/10/2021 Página 3</p>
------------	--	--

- **Descanso.** Los empleados de Prosegur tienen derecho a que lo que atañe a la duración del trabajo y a los períodos de descanso, no cause perjuicio a su seguridad y la salud, y a conocer cuál es su horario laboral, así como su descanso diario, semanal o mensual conforme a los *Convenios de la OIT núm. 14 y núm. 106 sobre el descanso semanal (industria) y (comercio y oficinas)* respectivamente.
- **Jornada parcial.** En virtud del *Convenio de la OIT núm. 175 sobre el trabajo a tiempo parcial*, todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; no verá mermado ninguno de sus derechos de empleo, sindicación o seguridad y salud.
- **Horas extraordinarias.** Por su parte, la posible realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario con sujeción a lo recogido en la normativa local del país, sin superar los máximos legales establecidos en ésta y dando cumplimiento a los períodos de descanso fijados.

## 5.5. Conciliación laboral y personal

- **Flexibilidad.** El fomento de la conciliación laboral garantiza un clima laboral más eficiente y gratificante para todos los empleados. Por ello, hay en la actualidad hay una apuesta por la flexibilidad de los horarios en la medida de lo posible, así como por el teletrabajo en aquellos puestos cuyas funciones lo permitan.
- **Responsabilidades familiares.** En la promoción de la conciliación entre las esferas personal y profesional; se incluye el respeto por los tiempos de descanso asociados a la maternidad y la paternidad así como el equilibrio con los intereses legítimos de los demás trabajadores para permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares en línea con lo dispuesto en los *Convenios núm. 156 y núm. 183 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y obre la protección de la maternidad* respectivamente.
- **Desconexión laboral.** Prosegur impulsa medidas para el respeto del tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente. El ejercicio de este derecho se adaptará a la naturaleza y características especiales de las funciones de cada puesto de trabajo, incluyendo puestos de dirección, puestos vinculados al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas y a puestos que incluyan períodos de realización total o parcial del trabajo a distancia.

Para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras al eliminar la fatiga física o mental; la desconexión se concibe en Prosegur como un derecho, que no como una obligación.

- **Discriminación.** La Política de diversidad y crecimiento inclusivo Prosegur basa la relación con los trabajadores en la justicia, ofreciendo igualdad de oportunidades a todos los trabajadores sin ningún tipo de discriminación distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social en línea con el *Convenio de la OIT núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)* y contemplando una especial protección a los colectivos más vulnerables, entre ellos, los trabajadores migrantes y pueblos indígenas conforme reflejan los *Convenios de la OIT núm. 97 y núm. 169 sobre los*

*trabajadores migrantes y obre pueblos indígenas y tribales* respectivamente además del resto de colectivos ya referidos en la presente política.

## 5.6. Dialogo social

- **Libertad de asociación.** Prosegur reconoce el derecho fundamental de los trabajadores a constituir, participar o afiliarse a sindicatos u otros órganos de representación de acuerdo con el *Convenio de la OIT núm. 87 sobre la libertad sindical*, y los representantes de los trabajadores, entendiéndose como tales a las personas reconocidas en virtud de la legislación o la práctica nacional, gozarán en el entorno de Prosegur de una adecuada protección contra todo acto de injerencia siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor en línea con los *Convenios de la OIT núm. 98 y núm. 135 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva y sobre los representantes de los trabajadores* respectivamente.
- **Negociación colectiva.** El mantenimiento de relaciones laborales estables y productivas es una prioridad para Prosegur, que busca fomentar la confianza y respeto mutuo entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones con el fin de identificar intereses comunes para aumentar la productividad y mejorar las condiciones de trabajo.

A tal efecto, existe un firme compromiso por parte del Grupo, de negociar de buena fe a través de negociaciones genuinas y constructivas siempre dirigidas a alcanzar acuerdos, reconociendo y respetando la autonomía de las partes para asumir los compromisos alcanzados conforme al *Convenio de la OIT núm. 154 obre la negociación colectiva*.

- **Niveles de interlocución.** tanto para la eficacia de la empresa como para las aspiraciones de los trabajadores es imprescindible un clima de comprensión y confianza mutuas favorable. Con el objetivo de que se establezca una comunicación directa y frecuente en el lugar de trabajo, Prosegur gestiona las relaciones laborales localmente, atendiendo a las particularidades de cada mercado y, sobre todo, a la legislación vigente en cada país. Adicionalmente, a nivel corporativo se supervisa que se aplique efectivamente esta política eficaz de comunicaciones con los trabajadores y sus representantes.

## 5.7. Desarrollo y estabilidad profesional

- **Formación:** Prosegur, en su condición de referente en el sector de la seguridad y debido a la trascendencia de su cometido, considera que la cualificación y el grado de especialización de sus profesionales como uno de sus principales factores de diferenciación. La formación es un pilar clave de la cultura de la Compañía. Por ello, se fomenta que los empleados de todos los niveles valoren cómo ampliar sus conocimientos y habilidades.
- **Estabilidad en el empleo.** Ante adversidades que impacten en la capacidad de la Compañía de generar o mantener empleo, siempre se buscará afrontar cualquier reestructuración necesaria con flexibilidad y buscando que las extinciones contractuales constituyan el último recurso.
- **Temporalidad.** El uso de contratos de trabajo de duración determinada siempre estará sujeto a causas justificativas amparadas por la legislación aplicable, y en ningún caso se emplearán con el objeto de eludir cualquier derecho o protección al empleado.

SISTEMA 3P	Todos los contenidos (entendiéndose 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 - Pública NG/GLO/RRHH/RL/01 Ed.01 28/10/2021 Página 5
------------	---	---

- **Trabajo informal.** Frente al crecimiento de formas de trabajo no normalizadas, la organización ejerce un liderazgo sectorial enfocado al estricto cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social en todas las jurisdicciones, garantizando unas condiciones de trabajo dignas, incluyendo tiempo de trabajo, jornada y descanso, de contribución a los sistemas de previsión social, de conciliación y de compromiso con un entorno laboral seguro y libre de discriminación conforme se ha dispuesto en la presente política y en las normas internas que la desarrollan.

## 6. Documentos Asociados

Código	Nombre