



POLÍTICA DE DIVERSIDAD

REALIZADO POR:

Comité de Compliance
20 de diciembre de 2024

REVISADO Y APROBADO POR:

Dirección
20 de diciembre de 2024

HOJA DE CONTROL DE CAMBIOS

Edición	Modificación	Fecha
0	Primera edición del documento	20/12/2024

ÍNDICE

1	OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN	4
2	PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD	5
3	GENERALIDADES	6

1 OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN

El Órgano de Administración de SAVILCON MONTAJE INDUSTRIAL, S.L. (SMI), a través de la presente Política, persigue como finalidad principal manifestar, implementar y desarrollar su compromiso con la diversidad e inclusión de todo tipo de colectivos y sensibilidades en los diferentes ámbitos y niveles de actuación de nuestra sociedad, estableciendo las directrices y objetivos que deberán regir la actividad en materia de diversidad.

En este sentido, SMI promoverá la diversidad en las organizaciones como reflejo natural de la sociedad a la que van destinados sus servicios. A este respecto, SMI velará porque la diversidad permita a los miembros de los órganos de administración, dirección y supervisión de las empresas, el ejercicio de sus respectivas funciones de forma más innovadora, crítica y adaptada a las necesidades reales en la actualidad.

Partiendo de que la implantación territorial de SMI le configura como una entidad diversa y multicultural, se mantendrá e impulsará la incorporación de profesionales de perfiles diversos, incluyendo de distintas razas, etnias, edades, nacionalidades, lenguas, educación, capacidades, religiones y género, de modo que todo ello constituya una constante en el día a día.

Desde SMI se trabajará para que esa diversidad natural que nos caracteriza se revele en una significativa fuente de creación de valor para nuestras empresas. En este sentido, formando ya la diversidad parte de la impronta de SMI, esta política aspira a difundir e impregnar de este valioso activo a todas sus áreas de negocio y niveles que existen dentro de SMI, marcando las directrices que, en relación con esta materia, deben seguir las sociedades integrantes del mismo.

Ámbito de aplicación Territorial - La presente Política es de aplicación Global.

Esta Política será de obligado cumplimiento para SMI, quien fomentará y velará por su aplicación.

MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

La presente Política debe ser interpretada en el contexto de la siguientes Normas de SMI, así como de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente que resulte de aplicación a SMI:

- Código de Conducta de Savilcon.
- Política de Sostenibilidad.
- Política de Derechos Humanos.

2 PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD

Proyección de la diversidad sobre los órganos de gobierno de Savilcon.

En SMI velamos porque los procedimientos de selección de nuestro personal premien la diversidad respecto a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad, o la formación y experiencias profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de trabajadoras, consejeras o el cargo que fuere necesario, en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Asimismo, el Órgano de Administración de SMI, promoverá la difusión y aplicación de los principios y directrices de la presente Política de Diversidad en los órganos de gobierno y en los distintos niveles de la sociedad, sin perjuicio de respetar la normativa que resulte aplicable a las mismas en función de las jurisdicciones donde operen.

A su vez, el Órgano de Administración de SMI velará por la aplicación y difusión a los empleados, proveedores, clientes, administraciones y agentes sociales, así como a los distintos grupos de interés, de los objetivos, medidas adoptadas y resultados relativos a la aplicación de la Política de Diversidad en Savilcon.

Objetivos y compromisos en materia de diversidad

En SMI consideramos que la diversidad debe ser un valor y, a su vez, un objetivo permanente. Por ello, más allá del fomento de la diversidad en el seno del Órgano de Administración y en adición a los compromisos en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación contenidos en la Política de Derechos Humanos de SMI. Los objetivos y compromisos concretos de SMI en materia de diversidad son los siguientes:

- i. Fomentar la integración de personas con perfiles diversos (género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, etc.) en todas las áreas de negocio y niveles de SMI.
- ii. Tratar de identificar talento, tanto en los procesos de selección como de promoción, cuya incorporación o promoción favorezca la diversidad en SMI, estableciéndose programas de formación y desarrollo, u otros mecanismos, que contribuyan a asegurar su permanencia y promoción.
- iii. Promover la selección de profesionales con capacidades alternativas, poniendo en valor los beneficios derivados de su incorporación e integración para el propio profesional, para el negocio y, en definitiva, para la sociedad en su conjunto.
- iv. Favorecer la diversidad generacional en los equipos, fomentando la colaboración estrecha entre los profesionales de mayor edad y los más jóvenes.

- v. Seguir ahondando en la integración e inclusión de colectivos vulnerables con la finalidad adicional de contribuir a reducir las desigualdades en las regiones donde opera, dando así cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobados por la Asamblea de la ONU en su Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- vi. Fomentar la implantación de sistemas de medición de los avances que se vayan consiguiendo en materia de diversidad, así como de sistemas de valoración del impacto positivo que estos avances vayan produciendo.
- vii. Comunicar y extender el compromiso de SMI con la diversidad hacia los empleados, proveedores, clientes, administraciones, agentes sociales, etc.
- viii. Mantener un lenguaje neutro e inclusivo en las comunicaciones tanto internas como externas, evitando también las imágenes estereotipadas que puedan conculcar el valor de la diversidad.

SMI deberá adoptar aquellas medidas que, en atención a sus características y circunstancias concretas, permitan alcanzar los objetivos antes reseñados, generando un ambiente de trabajo diverso e inclusivo.

3 GENERALIDADES

Seguimiento, evaluación y revisiones de la Política de Diversidad

Corresponderá al Comité de Compliance el seguimiento y evaluación de la aplicación de la presente Política de Diversidad, informando al respecto periódicamente al Órgano de Administración y proponiendo al mismo cualquier modificación de la Política que considere conveniente o necesaria para el desarrollo e implementación de sus directrices y objetivos.

Excepciones a la Política

Esta Política no prevé excepciones a su aplicación. No obstante, el Departamento que solicite una excepción a la aplicación de esta Política, deberá recabar autorización escrita del Comité de Compliance de Savilcon, exponiendo las causas justificativas para ello.

Incumplimiento de la Política

El incumplimiento de esta Política debe ser comunicado a través de los diferentes canales que existen en SMI a tales efectos, incluyendo el cargo superior jerárquico correspondiente, el comité de Compliance o, directamente, a través del Canal de denuncias para aquellos supuestos que constituyan una vulneración de su Código de Conducta.

SMI aplicará el régimen sancionador que corresponda a las personas o empresas que hayan provocado o colaborado en los incumplimientos, de acuerdo con la gravedad de los mismos y dentro del marco legal aplicable en la jurisdicción que se hayan cometido.

Aprobación, entrada en vigor y vigencia

La presente Política es de aplicación tras su aprobación por el Órgano de Administración de SMI en la fecha que se indica al inicio, siendo de obligada aplicación en sus ámbitos objetivo y subjetivo a partir de ese mismo momento.

Consideraciones adicionales

Aunque esta Política pueda traducirse a diferentes idiomas, la versión auténtica de la misma, a efectos interpretativos, será la redactada en español.