



Política de Gestión de la diversidad **Suma Capital**

1 Propósito

2 Principios

3 Aprobación, seguimiento y control

Política de gestión de la diversidad

Las personas constituyen el activo más importante de Suma Capital SGEIC, SA. (en adelante “Suma”) y la diversidad y pluralidad de las personas, la igualdad de oportunidades, la no discriminación por ningún motivo y la inclusión laboral son factores prioritarios y estratégicos en la Organización y forma parte de nuestros valores esenciales.

Como organización Suma está comprometida con los Principios de Inversión Responsables de Naciones Unidas (UN PRI) y la Organización Internacional del Trabajo.

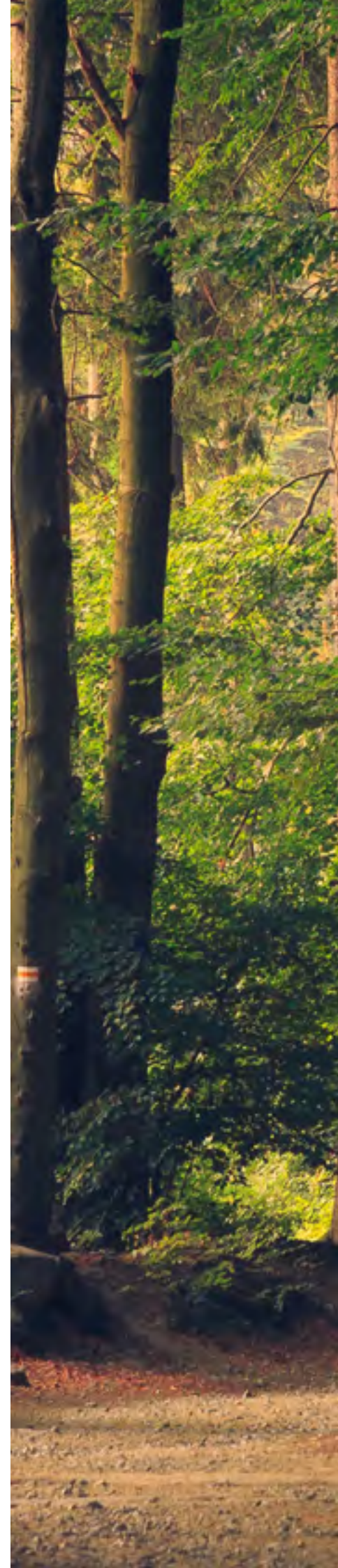
Suma rechaza cualquier discriminación por razón de raza, discapacidad física, enfermedad, religión, orientación sexual, opinión política, edad, nacionalidad o género que impida su crecimiento o que afecte a la selección, retención, avance y bienestar de su personal.

Desde su código de conducta ratifica que el bienestar y la salud de los trabajadores son elementos importantes para su éxito, y trabaja activamente para eliminar los riesgos para la salud y crear un ámbito laboral seguro y de calidad.

Asimismo, Suma valora, respeta y aprovecha las diferencias culturales como fuente de valor añadido.

En línea con esta declaración de compromiso, Suma ha elaborado esta Política de gestión de la diversidad (en adelante “La Política”) específica en cuanto a la promoción de la igualdad de oportunidades laborales, fomentando un sistema de valoración de su capital humano sin distinción por raza, etnia, ascendencia, religión, sexo ni ninguna otra característica protegida por las leyes vigentes.

Esta política está alineada y se complementa con las políticas corporativas de Compliance y Política de inversión Responsable desarrolladas por Suma.



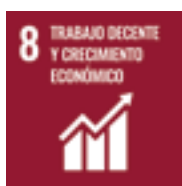
1. Propósito

Suma reconoce su compromiso con la sociedad y el propósito de la presente Política es promover una cultura de respeto a la diversidad, igualdad, no discriminación e inclusión laboral, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y de crear y fomentar un entorno laboral diverso e inclusivo, que contribuya a la consecución de sus objetivos corporativos y a un mejor desempeño.

Todo ello respetando la legislación vigente y siguiendo las mejores prácticas internacionales, incluyendo lo dispuesto en este ámbito en Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, 8 y 10 de Naciones Unidas:



La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico.



Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida.



Reducir las desigualdades y garantizar que nadie se queda atrás forma parte integral de la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

2. Principios

Para la consecución de los objetivos señalados, Suma se compromete a llevar a cabo una gestión socialmente responsable, integradora, inclusiva y transversal de su equipo humano, basada en la aplicación de los siguientes principios básicos:

a. Garantizar la igualdad de oportunidades y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano en los siguientes ámbitos:

1. Reclutamiento y selección: elegir a los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de los candidatos, sin considerar factores como el género, la raza, la etnia, edad cualquier otro elemento que pueda ser objeto de discriminación.
2. Contratación: no establecer diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales.
3. Promoción, desarrollo profesional y compensación: garantizar que se realizan en base a parámetros de desempeño y potencial.
4. Formación: asegurar la formación de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo.
5. Apoyo a los profesionales con capacidades diferentes, promoviendo su ocupación efectiva y dotándoles de las herramientas que sean necesarias para la correcta realización de su trabajo.

b. Promover la igualdad de género, en particular:

1. Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional en Suma, eliminando los obstáculos que puedan impedir o limitar la carrera por razón de género.
2. Procurar una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando que ambos géneros participen en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión de Suma con el fin de ampliar el número de mujeres para alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

c. Prohibir toda forma de violencia o de acoso físico, sexual, psicológico o verbal a empleados, clientes o terceros relacionados con Suma, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil, estableciendo un canal de denuncias para la detección y medidas de protección y reacción en este sentido.



d. Respetar la diversidad, promoviendo la no discriminación por razón de raza, edad, sexo, estado civil, ideología, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social entre sus profesionales.

Asimismo, todos los empleados están obligados a actuar, en sus relaciones con los inversores y miembros de sus sociedades participadas conforme a criterios de consideración, respeto y dignidad, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo discriminaciones en el trato por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social prohibida por la ley.

e. Garantizar la calidad del empleo, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales. Suma considera que el bienestar y la salud de los trabajadores son elementos importantes para su éxito, y trabajará activamente para eliminar los riesgos para la salud y crear un ámbito laboral seguro.

f. Implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales y faciliten el equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales de ambos géneros, destacando, en particular, las dirigidas a fomentar el respeto del tiempo de descanso de sus profesionales.

g. Fomentar un ambiente laboral inclusivo, en el que se respete y valore las diferencias individuales y que se garantice que todas las personas se sientan integradas y aceptadas.

h. Erradicar el empleo de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa.





3. Aprobación, seguimiento y control

La política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Suma y se compromete a su revisión, adaptándola a nuevas exigencias organizativas, del entorno o del mercado que puedan surgir.

Suma se compromete a través de sus Comités de Compliance e ESG a llevar a cabo un seguimiento periódico del grado de avance de todas las líneas estratégicas de actuación que se deriven de la implantación de esta Política.

Adicionalmente, asume el compromiso en materia de comunicación y sensibilización, con el objetivo de extender y dar a conocer la Política y el propósito de Suma dentro de la Compañía y a sus grupos de interés. Esta política será publicada en su página web.

