

**POLÍTICA DE IGUALDAD
COMPROMISO DE LÍNEA FIGUERAS-PERPIGNAN S.A.**

Línea Figueras-Perpignan, S.A. (LFP) declara su compromiso para con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, consolidando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establecen:

- En España, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, de 21 de juliol
- El Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- El Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
- El Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- En Francia, la Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Ley 2018/771 del 5 de septiembre de 2018 sobre la libertad de elección del futuro profesional
- Décret 2019-15 de 8 de enero que dispone la aplicación de diversas medidas que pretenden suprimir las diferencias salariales entre las mujeres y los hombres en la empresa y relativas a la lucha contra la violencia sexual y comportamientos sexistas en el trabajo
- Ley 2021/1774 del 24 de diciembre de 2021 para acelerar la igualdad económica y profesional

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar, LFP asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad, aplicando los correspondientes sistemas de seguimiento, teniendo en cuenta el conjunto de factores y criterios determinantes para el desarrollo profesional del personal, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, LFP trabajará conjuntamente con la representación sindical, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece en España y Francia la normativa vigente, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad y del Plan de igualdad.

Llers, España el 22 de abril de 2024

**POLITIQUE D'ÉGALITÉ
ENGAGEMENT DE LÍNEA FIGUERAS-PERPIGNAN S.A.**

Línea Figueras-Perpignan, S.A. (LFP) déclare son engagement à mettre en œuvre et à développer des politiques intégrant l'égalité de traitement et d'opportunités entre les femmes et les hommes, sans discrimination, directe ou indirecte, en raison du sexe, ainsi qu'à promouvoir des mesures visant à obtenir une réelle égalité au sein de notre entreprise, pour consolider l'égalité d'opportunités entre les femmes et les hommes comme un principe stratégique de notre Politique d'Entreprise et de Ressources Humaines, conformément à la définition de ce principe défini par :

- En Espagne, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes de 21 de juliol
- Le Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- Le Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
- Le Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Loi 4/2023 du 28 février, pour l'égalité réelle et effective des personnes trans et pour la garantie des droits des personnes LGTBI.
- En France, la Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Loi 2018/771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Décret 2019-15 du 8 janvier portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.
- Loi 2021/1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

Dans tous les domaines d'activité de cette entreprise, depuis la sélection jusqu'à la promotion, en passant par la politique salariale, la formation, les conditions de travail et d'emploi, la santé au travail, l'aménagement du temps de travail et la conciliation de la vie professionnelle et familiale, LFP défend le principe d'égalité d'opportunités entre les femmes et les hommes, en tenant particulièrement compte de la discrimination indirecte, c'est-à-dire «une disposition, un critère ou une pratique neutres en apparence, mais qui entraînent un désavantage particulier à une personne d'un sexe par rapport à des personnes du sexe opposé».

Concernant la communication, aussi bien interne qu'externe, toutes les décisions prises à ce sujet seront communiquées et l'image de l'entreprise qui sera véhiculée devra être conforme à ce principe d'égalité d'opportunités entre les femmes et les hommes.

Les principes énoncés seront appliqués à travers la mise en place de mesures visant l'égalité ou la mise en place d'un Plan d'Égalité, appliquant les systèmes de suivi correspondants, tenant compte de l'ensemble des facteurs et des critères déterminants du déroulement de carrière du personnel, dans le but de progresser vers l'objectif de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et, par extension, dans l'ensemble de la société.

Pour ce faire, LFP travaillera conjointement avec la représentation syndicale non seulement dans le processus de négociation collective, tel que le prévoit la législation en vigueur en Espagne et en France, mais également dans tout le processus de développement et d'évaluation des mesures d'égalité ou du Plan d'égalité mentionnés précédemment.

Llers, Espagne le 22 avril 2024