



VIGILANTIA[®]
BESPOKE SECURITY SERVICES

Política de ética y anticorrupción

El código de ética VIGILANTIA

La filosofía de negocios de VIGILANTIA se ha desarrollado alrededor de un conjunto básico de valores que son fundamentales para el desarrollo y éxito de la organización. Uno de estos valores y el más representativo es la integridad, que significa que siempre se puede confiar en que haremos lo correcto. El Código de Ética VIGILANTIA establece la forma en que esperamos que todo el personal de la compañía, incluyendo Comité y accionistas, Directivos y el Consejo de Administración se comporten siguiendo estos preceptos a fin de vivir este valor fundamental.

Todos en la compañía están obligados a garantizar que el Código de Ética VIGILANTIA sea transmitido a todos los niveles de la compañía, incluyendo empleados, accionistas, directivos y Consejo de Administración.

La seguridad es lo primero	Somos honestos y confiables	Somos justos y considerados	Somos profesionales y orgullosos
<ul style="list-style-type: none"> • La salud y seguridad son primero. • Protegiendo la seguridad de nuestros clientes, del público y de cualquier persona bajo nuestro cuidado. • Siguiendo cabalmente las reglas y procedimientos de la compañía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cumpliendo en todo momento con la ley. • Reportando incidentes. • No ofrecemos ni aceptamos ningún tipo de soborno. • Evitando cualquier conflicto de intereses. 	<ul style="list-style-type: none"> • Respetando y siendo considerados con los demás. • Tratando de forma justa a todos. • Considerando nuestro medio ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Haciendo siempre el mejor trabajo posible. • Siendo profesionales • Siendo un buen modelo para seguir. • Salvaguardando la reputación de VIGILANTIA.

La Política de Ética de Negocios

En respaldo a este código, el propósito de esta Política de Ética de Negocios es asegurar que los empleados, accionistas, directivos y Consejo de Administración tienen una comprensión detallada de las normas mínimas y operacionales de la compañía y las expectativas de nuestros clientes y partes interesadas.

Es esencial que las normas de ética de negocios establecidas en esta política sean aplicadas en todos los lugares y en todos los niveles donde operamos. Se pide por tanto a nuestros directivos que muestren su compromiso personal respaldando esta política y confirme el cumplimiento dentro de sus propias áreas de responsabilidad. Se requiere también la transmisión de esta política a todos los empleados, accionistas, directivos y Consejo de Administración, así como los empleados cuyos roles sean impactados por esta normativa.

Estamos comprometidos con estas normas y supervisamos el cumplimiento en toda la organización, tomando las medidas necesarias en el caso improbable de que no se están cumpliendo.

Marcos Ossio Rangel
Director General

1. Nuestro enfoque a ser un buen ciudadano corporativo

VIGILANTIA está comprometido a ser un buen ciudadano corporativo, teniendo en cuenta el impacto económico y social de nuestro negocio y con el objetivo de maximizar los beneficios y minimizar cualquier impacto negativo de nuestras operaciones.

1.1. Derechos Humanos

VIGILANTIA respalda los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas y estamos comprometidos a mantenerlos e implementarlos en nuestras políticas, procedimientos y prácticas. El respeto por los derechos humanos es y permanecerá integrado a nuestras operaciones. Hacemos todo lo posible para trabajar con socios de negocios que llevan a cabo sus negocios de una manera que sea compatible con nuestras políticas de respeto a los derechos humanos y la conducta ética. Trabajamos con los clientes para garantizar que los requisitos contractuales no infringen los derechos humanos.

Tomamos las medidas para asegurar que el trabajo de nuestros empleados no compromete las convenciones de derechos humanos internacionalmente aceptadas, a pesar de reconocer y respetar la diversidad de las culturas.

2. Nuestras normas de prácticas de negocios

Estamos comprometidos con altos estándares éticos en nuestras relaciones comerciales para asegurar que la integridad de nuestros empleados y de nuestra compañía se mantiene.

2.1. Soborno y corrupción

VIGILANTIA está decididamente en contra del soborno y la corrupción en cualquier de sus formas.

Cualquier pago, regalo o incentivo hecho por o en nombre de VIGILANTIA y que induzcan o tenga la intención de inducir a alguien a actuar de forma incorrecta y los pagos, obsequios o incentivos a los funcionarios públicos para influir sobre ellos en el cumplimiento de su deber (distintos de los pagos, tasas, etc., que tienen derecho a exigir por la ley escrita) son cuestiones resultarán en acción disciplinaria, incluyendo el despido, en contra de trabajadores involucrados.

Los obsequios o invitaciones sólo pueden ser ofrecidos a un tercero, si son coherentes con las prácticas comerciales de ambas partes, son modestas en valor y no puede ser interpretado como estímulo al comercio. En caso de duda, la orientación debería buscarse con el Directivo correspondiente.

Las ventas de servicios de la compañía y las compras de productos y servicios de proveedores se harán únicamente sobre la base de la calidad, rendimiento, precio, valor y/o para el beneficio de la empresa, y nunca sobre la base de dar o recibir incentivos en forma de pagos, regalos, atenciones o favores, o en cualquier otra forma.

Los empleados no deberán aceptar regalos, dinero o invitaciones de parte de terceros, sean organizaciones o individuos, cuando esto pueda ser considerado razonablemente como influencia en las relaciones comerciales. Regalos, que no sean triviales con un valor bajo, deberán ser devueltos. En una cultura donde tal acción podría causar ofensa, el regalo debe ser declarado a la empresa y, si es práctico, donados a una caridad apropiada.

2.2. Política anticorrupción

El Código de Ética establece los principios de negocios que deben seguir todas las entidades, empleados, accionistas, directivos y Consejo de Administración de VIGILANTIA. El Código establece los principales principios para, entre otras cosas, la competencia justa, políticas antimonopolio, antisoborno y anticorrupción (incluyendo principios para temas de entretenimiento y regalos aceptables), lavado de dinero y conflictos de interés.

El fin de esta política es seguir desarrollando los principios de conducta apropiada y ética con respecto a temas de corrupción, entretenimiento y regalos, así como ciertas formas de conflicto de interés. Esta política complementa la legislación local aplicable a VIGILANTIA. Todos los empleados, accionistas, directivos y Consejo de Administración de VIGILANTIA deben obedecer las leyes locales, el Código y la presente Política. Sin embargo, una violación de la presente política no necesariamente constituye una violación de las leyes o normas locales.

Esta política es aplicable a toda la compañía y a todos los empleados, accionistas, directivos y Consejo de Administración de VIGILANTIA y debe implementarse en todas las relaciones de cooperación dentro de las actividades de VIGILANTIA en la mayor medida posible. Todos los Gerentes y Directores son responsables de asegurar que la política se comprenda e implemente por completo en sus correspondientes áreas. Es obligatorio el cumplimiento estricto de la presente política.

2.3. Principios anticorrupción: Tolerancia Cero

VIGILANTIA cree en un mercado libre para la prestación de nuestros servicios, en un ambiente competitivo libre y justo. Como consecuencia, dentro de las actividades de VIGILANTIA hay una tolerancia cero con respecto a cualquier tipo de soborno, incentivos u otros beneficios no apropiados que vayan en contra del Código, la presente política, leyes y normas locales, estándares de la industria.

El incumplimiento de la presente política y leyes y normas locales puede tener consecuencias graves para VIGILANTIA, además de para todos sus empleados en sí mismos. Por ende, las violaciones de la presente política y del Código nunca son en beneficio de VIGILANTIA y siempre será lo mejor para VIGILANTIA informar dichas prácticas, así como ofertas o solicitudes de beneficios inapropiados. Para evitar siquiera sugerencias de conductas ilegítimas o poco éticas, la Empresa y sus empleados deberán, en todo momento, usar su sentido común y realizar todos los esfuerzos posibles para evitar situaciones que puedan dar la impresión o hacer surgir la sospecha de comportamiento corrupto.

Es responsabilidad de cada Gerente adoptar procedimientos apropiados para asegurar que todos los empleados conozcan, entiendan y cumplan con las leyes y normas, el Código y la presente política. La legislación anticorrupción tiene alcance extraterritorial, lo cual implica que aplica también para acciones llevadas a cabo fuera del país que aprobó dichas leyes. Son ejemplo de dichas leyes la Ley de prácticas corruptas en el extranjero de los EEUU (US Foreign Corrupt Practices Act - FCPA) y la Ley de Sobornos del Reino Unido UK Bribery Act).

2.4. Definición de corrupción/soborno

A los efectos de la presente Política corrupción se define como cualquier acto que pretenda otorgar, ofrecer o prometer beneficios inapropiados o cualquier cosa de valor para inducir el abuso del poder otorgado a alguien para obtener un beneficio o ventaja ilegítima individual o grupal. La corrupción incluye una variedad de comportamientos incluyendo soborno, conflictos de interés y uso inapropiado de bienes de la empresa. El soborno se define generalmente como prometer, ofrecer o dar, recibir o solicitar una ventaja indebida a una persona o entidad, ya sea directamente o mediante un intermediario. para que la persona o entidad pueda realizar o abstenerse de realizar una acción que vaya en contra de sus deberes de negocios, públicos o legítimos, pero la definición exacta varía de un país a otro.

El concepto de soborno o comportamiento corrupto incluye la entrega o recepción, así como la facilitación de, por ejemplo:

- Efectivo u otras formas de pago o beneficios para asegurar la adjudicación de un contrato o la obtención de un permiso o licencia.
- Donaciones inapropiadas a clientes y/o posibles clientes públicos, privados o partidos políticos con la intención de obtener beneficios específicos.
- Ciertos beneficios que no tengan valor financiero, como membresías en clubes, premios prestigiosos o cosas similares.
- Regalos o entretenimiento con el fin de influenciar al receptor para que actúe de una forma específica.
- Los llamados pagos de incentivo para obtener una decisión o facilitar un proceso, aun cuando dichos procedimientos estén aceptados o sean comunes en la práctica a nivel local.

No es necesario que el beneficio sea entregado u ofrecido a la persona que ejerza el poder. Puede también ser entregado u ofrecido a alguien que pueda influenciar al encargado de tomar decisiones de diferente manera. Se debe tener cuidado especial al tratar con funcionarios gubernamentales o de entidades públicas. La definición de prácticas corruptas o soborno varía de un lugar a otro. Esta política no pretende de ninguna forma permitir procedimientos que no sean legales y/o no estén en línea con la ética de negocios en el país, sino que busca complementar y fortalecer los requisitos para lugares en específico con legislación anticorrupción menos desarrollada.

2.5. Regalos y entretenimiento permitidos

Determinados tipos de regalos y entretenimientos relacionados con negocios pueden ser necesarios y aceptables de acuerdo con costumbres locales, siempre que se encuentren dentro de los límites de la presente política y las leyes y normas locales y que se hagan de buena fe. Los estándares que establecen qué es apropiado varían de un lugar a otro, pero siempre deben estar en cumplimiento con la ley local; el Código y de la presente política. El personal operativo,

y especialmente el que está en contacto con el público, no puede recibir ningún tipo de regalo por pequeño que este sea (PEJ: un refresco, unas galletas, etc.).

Habitualmente, los beneficios aceptables son aquellos que se dan abiertamente, cuando éste es limitado y no uno que normalmente se consideraría que puede influenciar el proceso de toma de decisiones. Los siguientes factores pueden influenciar la evaluación con respecto a si un beneficio otorgado a alguien con relación a la actividad de VIGILANTIA puede ser considerado corrupción o soborno o no:

- El valor del beneficio - se debe tener cuidado con cualquier beneficio con un valor mayor a un valor insignificante (se refiere a un objeto promocional como una pluma, termo, taza, usb, etc., cuyo valor individual no supere los \$500 pesos MXN). En caso de tener duda se debe consultar con los Directores para su revisión y de ser el caso, autorización.
- El cargo de quien recibe el beneficio - cualquier tipo de regalos a funcionarios públicos debe considerarse con el mayor de los cuidados.
- La naturaleza del beneficio - beneficios que tengan poca o ninguna relación con la actividad de VIGILANTIA generalmente son inapropiados.
- El grupo que recibe el beneficio y cómo se ofrece el mismo - cualquier beneficio que no se ofrezca abiertamente en general no es apropiado y se debe tener más cuidado con beneficios ofrecidos a individuos específicos que con aquellos ofrecidos a un grupo o categoría de personas. Se deben evitar invitaciones reiteradas de o a la(s) misma(s) persona(s) dentro de un periodo corto de tiempo.

Para asistir a la compañía y a sus empleados, se emiten directrices con respecto a los regalos y entretenimientos permitidos, en cumplimiento con la presente política y las leyes vigentes. Estas reglas deben estar publicadas claramente y deben ser conocidas por todos los directores y empleados a quien se apliquen y también deben identificar un procedimiento a seguir por parte de cualquier empleado que haya recibido regalos, este viajando a conferencias patrocinadas, etc., y quiera confirmar su cumplimiento con la presente política.

2.6. Aplicación a relaciones con terceros

Si bien VIGILANTIA no puede imponer la presente política a empresas o personas que no sean parte de la compañía, VIGILANTIA y sus empleados se asegurarán de que se cumplan los principios de la presente política en acuerdos con todo tipo de asociaciones y otras relaciones de negocios o para asegurar de otro modo que los principios del Código y de la presente política se apliquen a todas las relaciones en que esté involucrada VIGILANTIA. Se tendrá cuidado especial en la selección y manejo de agentes externos y representantes.

Siempre que un tercero solicite, ofrezca o entregue cualquier tipo de soborno u otro beneficio inapropiado, la empresa y sus empleados deben negarse y deben informar de inmediato a su gerente u otros cargos apropiados, como el especialista legal. Se debe explicar al tercero, lo más pronto posible, que la compañía y sus empleados nunca pueden aceptar o dar ningún tipo

de soborno o beneficio inapropiado. A continuación, el Director General en cuestión deberá asegurarse de que se lleve a cabo una evaluación e investigación al respecto.

Todos los proveedores que trabajen con VIGILANTIA deben acatar los principios éticos de la empresa.

2.7. Evaluación del riesgo

Algunas de las jurisdicciones en las que opera la empresa enfrentan dificultades con respecto a prácticas corruptas y soborno. Es responsabilidad de cada gerente evaluar continuamente el riesgo de que cualquier empresa o empleado se vea involucrado en cualquier tipo de comportamiento corrupto y comunicar dichos riesgos en la organización, por ejemplo mediante el plan de negocios para la gestión de riesgo o mediante otros canales y adoptar las medidas adecuadas para evitar que suceda.

Al ingresar en nuevas jurisdicciones, comprometerse a diferentes tipos de relaciones cooperativas o involucrarse en procesos de fusión o adquisición de entidades la empresa y sus empleados deben asegurarse de que se haya llevado a cabo una evaluación integral de riesgos de corrupción soborno y otros beneficios inapropiados o la relación en cuestión.

Los procedimientos de debida diligencia deben incluir investigaciones adecuadas de medidas anticorrupción pasadas y presentes y la exposición a riesgo general con respecto a corrupción y soborno para cada objetivo de adquisición o socio potencial cada gerente de proyecto o gerente de división/regional será responsable de asegurar que dichos procesos se lleven a cabo rutinariamente al comenzar nuevas relaciones y continuamente a lo largo de la relación cuando las circunstancias lo justifiquen.

2.8. Capacitación

Todos los empleados de la compañía recibirán una capacitación para asegurar que comprendan de forma adecuada los principios de la presente política y las reglas y normas anticorrupción. Dicha capacitación será la apropiada para el cargo del individuo en cuestión y sus responsabilidades dentro de la compañía y para la situación y evaluación de riesgo local.

Los gerentes serán responsables de asegurar que se proporcione la capacitación relevante a todos los empleados regularmente para garantizar el cumplimiento con estos principios.

2.9. Informes e investigaciones

Como es el caso con el Código, todos los empleados de la compañía deben informar cualquier sospecha de comportamiento inadecuado violatorio de la presente política a su jefe inmediato o, de no ser posible, a un gerente, director o al asesor legal según corresponda en cada jurisdicción. Se comunicará claramente a todo el personal que ningún empleado sufrirá consecuencias negativas por negarse a pagar o aceptar sobornos o participar de prácticas corruptas, incluso si dicha diligencia resulta en la pérdida de negocios para la empresa.

Eventos o sospechas informada serán investigados y se realizará el seguimiento de forma apropiada, siguiendo el mismo procedimiento utilizado para investigar reclamos por un incumplimiento del código.

Si un informante no desea, o no puede, informar una sospecha a su gerente inmediato o a otro funcionario en su organización, todas estas cuestiones deben informarse a través de la línea de denuncia o por correo electrónico a contacto@vigilantiaseguridad.com o algún Directivo. La información de contacto actualizada se encuentra en la página de Comunicados en SharePoint.

Cualquier violación detectada de la presente política o leyes y normas locales sobre corrupción y soborno tendrán como resultado acciones disciplinarias adecuadas para dicha violación, incluyendo el cese del empleo. También puede tener como resultado multas o sanciones por las cuales se puede responsabilizar a todos los empleados involucrados.

2.10. Contribuciones políticas

VIGILANTIA no hace contribuciones a partidos políticos, candidatos políticos o las organizaciones que son activas políticamente y esta política debe ser seguida siempre.

2.11. Proveedores externos

Todos los proveedores tienen derecho a un trato justo y todos los posibles proveedores deben tener una oportunidad razonable de ganar negocios de VIGILANTIA. Nuestra política es pagar a los proveedores en el momento de acuerdo con las condiciones acordadas.

2.12. Competencia

VIGILANTIA competirá siempre vigorosamente, pero en una forma justa y ética. El éxito competitivo se construye al proveer buenas relaciones y excelente servicio. Los competidores no deben ser menospreciados. Al entrar en contacto con los competidores, los empleados evitarán la discusión de información confidencial y no se intentará adquirir indebidamente secretos comerciales de los competidores o de cualquier otra información confidencial. Los empleados no deben dar a conocer, discutir o compartir con sus competidores (aunque sea indirectamente) las estrategias de precios o emprender cualquier mecanismo o prácticas que sean incompatibles con las leyes aplicables a la empresa en cuestión.

3. Nuestro enfoque de gobierno corporativo

VIGILANTIA está comprometida a proteger los intereses de nuestros accionistas y nuestra organización mediante el cumplimiento del entorno legal y reglamentario y el manejo cuidadoso de los riesgos del negocio.

3.1. Conformidad con la ley

VIGILANTIA cumplirá completamente con toda la legislación nacional e internacional relevante y actuará en concordancia con las regulaciones y directrices locales, incluyendo aquellas que sean específicas a la industria, gobernantes o a nuestra operación.

Es responsabilidad de todos los gerentes asegurar, tomando consejería legal o de otros expertos cuando sea apropiado, que están conscientes de todas las leyes y regulaciones locales que puedan afectar el área de los negocios donde están comprometidos, incluyendo impuestos y controles de cambios.

3.2. Las normas de contabilidad y registros

Toda la documentación contable deberá identificar claramente la verdadera naturaleza de las relaciones comerciales, activos y pasivos de conformidad con la regulación, requerimientos contables y legales relevantes. Ningún registro o entrada podrá ser falsa, distorsionada, incompleta o suprimida.

Todos los informes de la empresa deberán ser exactos y completos y en el cumplimiento en todos sus aspectos significativos con las políticas y procedimientos de contabilidad. Los empleados no deberán dañar materialmente o tergiversar a sabiendas la información de gestión para beneficio personal o por cualquier otra razón.

3.3. Presentación de informes externos

Se puede requerir a las empresas VIGILANTIA hacer declaraciones o presentar informes a los organismos o departamentos gubernamentales. Se debe tener cuidado para asegurarse que tales declaraciones o informes sean correctos, oportunos y no engañosos.

3.4. Políticas y procedimientos

VIGILANTIA reconoce que existen riesgos asociados con la realización de cualquier actividad empresarial. La dirección es responsable, tanto para asegurar que las políticas y procedimientos son adecuados para gestionar los riesgos como para el cumplimiento de dichas políticas y procedimientos. Los empleados a todos los niveles deben asegurarse de que son conscientes de los riesgos asociados con sus actividades y que cumplen con las políticas y procedimientos establecidos para gestionar esos riesgos.

4. Nuestro compromiso con nuestros empleados

VIGILANTIA se compromete a optimizar el desempeño individual y de negocios mediante el empleo de las mejores personas en todos los niveles y la creación de un entorno en el que ellos quieren y son capaces de contribuir plenamente al éxito de la compañía. Para lograr un ambiente de trabajo en el que se mantiene el espíritu de equipo y compromiso con los objetivos y valores de VIGILANTIA, la compañía se asegurará de que los empleados sean tratados de manera justa y con dignidad y respeto.

4.1. Las leyes y normas nacionales

En acuerdo con nuestros empleados, vamos a actuar en el cumplimiento de los requisitos reglamentarios nacionales y las obligaciones de los empleadores a los empleados conforme a las leyes laborales o de seguridad social y la normativa que deba ser respetada.

4.2. Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

VIGILANTIA respalda los principios fundamentales de la Declaración de la OIT. Por tanto, en concordancia con la legislación y prácticas locales, respetaremos la libertad de asociación y el derecho a huelga colectiva, el empleo será libremente elegido sin uso de trabajo forzoso o infantil, y no discriminaremos en base a género, color, etnia, cultura, religión, orientación sexual o discapacidad.

Ningún empleado debe ser discriminado por ningún motivo, todo acto de discriminación será sancionado según sea el caso.

Empleados que hayan dado positivo para COVID 19 o alguna otra enfermedad o padecimiento, deberán ser tratados según este código y toda falta a éste será sancionado.

4.3. Acoso

El acoso puede ser definido como un comportamiento no deseado, que una persona encuentre intimidante, molesto, embarazoso, humillante u ofensivo. Conductas involucradas con acoso (racial, sexual o de cualquier otro tipo) de cualquier empleado es inaceptable. Si un empleado cree que él o ella ha sido acosado el asunto deberá ser planteado con el representante de Recursos Humanos correspondiente quien hará los arreglos para que pueda ser investigado sin demora, imparcial y confidencialmente.

4.4. La igualdad de oportunidades

Valoramos a todos nuestros empleados por su contribución a nuestra empresa y sus oportunidades de promoción serán igual y no estarán influenciadas por consideraciones distintas a su rendimiento, capacidad y aptitudes. También se proporcionará a los empleados la oportunidad de desarrollar su potencial y, si es apropiado, para desarrollar aún más sus carreras con la empresa.

4.5. Salud y seguridad

VIGILANTIA coloca como prioridad principal la promoción de la salud y seguridad de los empleados en el trabajo. En particular, revisaremos constantemente la efectividad de nuestros métodos de operación para la mejor protección de aquellos que trabajen en un ambiente de alto riesgo.

4.6. Condiciones de empleo

Las empresas y sus empleados trabajarán en la creación de relaciones permanentes a largo plazo. Los empleados recibirán su paga y tendrán horarios de trabajo al menos tan favorables como en los términos establecidos por la legislación nacional o por acuerdos o normas de la industria.

4.7. Verificación de antecedentes y selección de personal

Con el fin de proteger los intereses de nuestros empleados y clientes, y debido a la naturaleza de nuestro negocio, VIGILANTIA aplicará técnicas rigurosas de verificación de antecedentes y selección.

5. Los compromisos de nuestros empleados de VIGILANTIA

Los empleados deberán evitar situaciones donde exista la apariencia de impropiedad para el negocio, a pesar de que de otra manera las circunstancias no violen específicamente este código de conducta o que las leyes o regulaciones específicas no apliquen.

5.1. Información confidencial

Los empleados no deberán hacer uso de la información confidencial obtenida a través de su empleo para beneficio personal, ni divulgar dicha información a terceros durante o después de

su empleo. "Información confidencial" es información que ha sido específicamente descrito como confidencial o de otro modo, obviamente confidencial de las circunstancias que rodean.

El término "Información confidencial" no incluye la información en el dominio público u otra información que la ley requiera que la persona en cuestión revele.

5.2. Conflictos de intereses

Los conflictos de interés son aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienen a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal. Es decir, una persona incurre en un conflicto de intereses cuando en vez de cumplir con lo debido, podría guiar sus decisiones o actuar en beneficio propio o de un tercero.

Cualquier actividad que incluso parece presentar un conflicto deben ser evitados o terminados a menos que, tras la comunicación al nivel apropiado de la administración, se determina que la actividad no es poco ética o inadecuada, no pone en peligro la integridad y no es perjudicial para la reputación y permanencia de la empresa.

5.3. Redes sociales

Los empleados que participan en las redes sociales en los sitios web o en grupos que muestran alguna asociación con, o hacen referencia a, VIGILANTIA se espera que se comporten de manera que sean consistentes con los valores de VIGILANTIA y políticas. Los empleados, por lo tanto, deben asegurarse de que la empresa no está expuesta a riesgos legales o que la reputación y la seguridad de los empleados, clientes y público en general no se vean comprometidas.

6. Implementación

La Política debe ser adoptada por todos en la compañía como una normativa mínima y emitida a todos los empleados, accionistas, directivos y Consejo de Administración VIGILANTIA y sus especialistas relevantes los cuales brindan asesoría y consultoría en temas especiales (abogados, fiscalistas, etc.).

Se da a conocer el código de ética (incluyendo los elementos relevantes: puntos del código de ética en los negocios donde queremos que el empleado conozca a detalle y donde se hará más énfasis) con contenido en capacitaciones recurrentes, comunicados, boletines, etc., a todos sus empleados y en todos los niveles de la compañía, con mayor atención al personal de primera línea: vigilantes, Supervisores y Coordinadores y Jefes de Operaciones y Gerentes, ya que son ellos quienes más contacto tienen con terceros.

La aplicación y el cumplimiento de la Política de Ética Empresarial es objeto de seguimiento como parte de los procesos de cumplimiento de VIGILANTIA. La política será revisada anualmente.

6.1. Las quejas del personal, preocupaciones y sugerencias

El personal puede esperar que la compañía dará debida consideración a sus sugerencias constructivas y proporcionará una revisión meditada y objetiva de las preocupaciones genuinas

y quejas. Dichas preocupaciones incluyen fraude, tergiversación, robo, acoso, discriminación e incumplimiento de las regulaciones, legislación, políticas y procedimientos.

Las preocupaciones deben ser investigadas de manera imparcial para que los derechos de los empleados estén protegidos. Los empleados que tengan dudas sobre comportamiento poco ético potencial debe advertir a su representante de Recursos Humanos local o el Director de Operaciones, en primera instancia. Los empleados pueden hacer esto de forma anónima si así lo desean. Para asegurarse de que se mantenga la confidencialidad, los empleados no deben discutirlo con colegas u otros terceros, salvo autorización expresa o a menos que se trate de un requisito legal.

Si el empleado no está satisfecho con la respuesta a la preocupación que él o ella ha planteado, o si el problema se refiere a un asunto de extrema gravedad o sensibilidad, él o ella puede ponerse en contacto con el Director General, de conformidad con la Política de Línea de Información Confidencial de Empleado del Grupo que se publica en “COMUNICADOS” de nuestro portal interno. Un número especial de servicio de atención telefónica (55 4774 1351) y la dirección de correo electrónico (contacto@vigilantiaseguridad.com) están disponibles para este propósito.

6.2. Adherencia a la política

Dado que VIGILANTIA tiene por objetivo mantener altos estándares éticos en el desempeño de sus actividades comerciales, las prácticas de cualquier tipo que sean incompatibles con los principios de la compañía y las políticas no son toleradas. La adhesión estricta a los principios y políticas de apoyo es una condición de empleo. Cualquier acción de un empleado, que viole deliberadamente o por imprudencia de esta política la ética, puede resultar en acción disciplinaria y en su caso, iniciar un procedimiento penal iniciado.

6.3. Revisión y seguimiento

El monitoreo y seguimiento del cumplimiento con esta política por parte de la compañía y sus empleados se llevará a cabo como parte del proceso de gestión de riesgo empresarial de la empresa, que incluye auto evaluaciones, auditorías internas y seguimiento rutinario de todos los asuntos informados. VIGILANTIA revisará regularmente la presente política.

Código de ética

La filosofía de negocio de VIGILANTIA ha sido creada alrededor de un juego de valores, los cuales son fundamentales para su desarrollo y éxito. Uno de estos valores es la integridad, que significa que siempre se podrá confiar en que nosotros actuaremos de manera correcta, el Código de Ética de VIGILANTIA establece cómo esperamos que todos nuestros empleados, accionistas, directivos y Consejo de Administración se comporten con el objetivo de vivir este valor.

La seguridad es lo primero	Somos honestos y confiables	Somos justos y considerados	Somos profesionales y orgullosos
<ul style="list-style-type: none"> • La salud y seguridad son primero. • Protegiendo la seguridad de nuestros clientes, del público y de cualquier persona bajo nuestro cuidado. • Siguiendo cabalmente las reglas y procedimientos de la compañía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cumpliendo en todo momento con la ley. • Reportando incidentes. • No ofrecemos ni aceptamos ningún tipo de soborno. • Evitando cualquier conflicto de intereses. 	<ul style="list-style-type: none"> • Respetando y siendo considerados con los demás. • Tratando de forma justa a todos. • Considerando nuestro medio ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Haciendo siempre el mejor trabajo posible. • Siendo profesionales y profesionistas. • Siendo un buen modelo para seguir. • Salvaguardando la reputación de VIGILANTIA.

VIGILANTIA está comprometida a altos estándares éticos para mantener la integridad de nuestra compañía, lo que significa:

- Estamos totalmente en contra de los sobornos y la corrupción en cualquier forma. Evitamos cualquier acción que represente un conflicto de intereses.
- Ningún empleado debe aceptar dinero, regalos o incentivos de los demás para tratar de influir en ellos para realizar su trabajo correctamente o para realizar cualquier acto que vaya en contra del código.
- Ningún empleado debe ofrecer dinero, regalos o estímulos con el fin de persuadir a otros para que actúen incorrectamente, ya sea por la ventaja de VIGILANTIA o del empleado en cuestión.
- Ningún empleado puede ofrecer dinero, regalos u ofrecer estímulos a los funcionarios públicos para persuadirlos de realizar sus funciones con mayor rapidez o para obtener algún beneficio.

Cualquier incumplimiento generará una acción disciplinaria, y puede llegar hasta el despido inmediato.

Los empleados deben reportar cualquier irregularidad que viole el Código de Ética a su jefe(a) inmediato(a) o al Gerente de Recursos Humanos. Si la infracción se refiere a un asunto muy serio o sensible que no puede ser tratado a ese nivel, él o ella deben contactar a la línea directa de denuncia al número de teléfono **55 4774 1351** para que una investigación adecuada pueda llevarse a cabo. Esta línea telefónica de denuncia es completamente anónima, gratuita y confidencial.

Confirmando que he leído y entendido el Código de Ética.

Firma _____	Nombre completo _____
Ciudad _____	Fecha _____