

Instrucción sobre Gestión Ética Empresarial

1. Resumen

Securitas Uruguay se compromete a mantener los más altos estándares de *integridad, ética y cumplimiento de las leyes, normas, reglamentos y códigos de conducta aplicables*. Creemos en el comercio justo y la competencia honesta, enfatizando la integridad, la calidad del producto, el precio y un excelente servicio al cliente.

Securitas tiene tolerancia cero con las prácticas anticompetitivas y cumplirá con las leyes de competencia vigentes. Securitas también tiene *tolerancia cero con cualquier tipo de corrupción*, incluyendo cualquier tipo de soborno, pagos de facilitación¹ u otros beneficios indebidos, y siempre tiene como objetivo hacer lo correcto cuando se trata de nuestros clientes, nuestros empleados y la sociedad.

Securitas Uruguay ha implementado un Sistema de Gestión de Cumplimiento y Antisoborno, conforme a los requisitos de las normas ISO 37.001 e ISO 37.301, con el objeto de prevenir, detectar y enfrentar el soborno, y asegurar el cumplimiento normativo. La Dirección asigna los recursos necesarios para su funcionamiento eficaz y su mejora continua.

En línea con este compromiso, Securitas Uruguay no ofrece, solicita ni acepta sobornos de ningún tipo o valor, y no tolera conductas contrarias al Código de Ética y Valores, a esta Instrucción, al Sistema de Gestión Integrado, a la legislación vigente ni a los estándares de la industria.

Trabajar con una empresa que cumple con normas internacionales y se guía por valores sólidos es fundamental. Nuestro objetivo es ser siempre el proveedor preferido, no solo por los servicios que ofrecemos, sino por lo que representamos.

Securitas espera que todos sus colaboradores actúen con ética, honestidad e integridad, cumpliendo con las leyes antisoborno, las normativas de competencia y demás normativa vigente, así como las políticas internas del Grupo Securitas. En este marco, Securitas Uruguay adopta la presente *16. Instrucción de Ética Empresarial*, reafirmando su compromiso con una cultura de integridad y cumplimiento.

El cumplimiento estricto de esta Instrucción es obligatorio para todos los empleados, funcionarios y contratistas, independientemente de su función, antigüedad o ubicación. Cada individuo es personalmente responsable de garantizar que su conducta mantenga los más altos estándares de integridad y cumpla plenamente con esta instrucción, así como con todas las leyes aplicables.

Esperamos de todos los empleados:

- Comprender y seguir los principios descritos.
- Reportar de inmediato cualquier inquietud o sospecha de violación.
- Busque orientación cuando tenga dudas sobre una situación que podría implicar soborno o corrupción,

1. Los pagos de facilitación son pagos realizados a funcionarios gubernamentales para acelerar o asegurar acciones gubernamentales de rutina, habitualmente cuando el funcionario ya tiene derecho a dicha acción. Un ejemplo es un pago a un funcionario gubernamental para acelerar la renovación de licencias.



comportamiento ilegal o anticompetitivo.

Las consecuencias de infringir las leyes anticorrupción y de competencia son muy graves, pueden dar lugar a multas sustanciales y sanciones penales para Securitas Uruguay, posible encarcelamiento y multas para los empleados y, en general, daños significativos a la reputación.

Securitas Uruguay espera que todos los socios comerciales mantengan los mismos altos estándares éticos. En consecuencia, el contenido de esta Instrucción se implementará, en la mayor medida posible, con todos los socios comerciales y consultores (por ejemplo, mediante la inclusión de derechos y obligaciones contractuales adecuados).

Resumen de los principales cambios desde la última revisión:

Esta instrucción combina los conceptos y requisitos de las anteriores Política Antisoborno y Anticorrupción del Grupo y Política de Competencia Leal y Antimonopolio del Grupo y del IT RIE 12.-

2. Introducción

Esta instrucción establece los principios y directrices de conducta ética de Securitas Uruguay. Describe el compromiso de Securitas de mantener los más altos estándares de integridad, cumplimiento de las leyes aplicables y adhesión a las regulaciones antisoborno, anticorrupción, competencia y antimonopolio. Hace hincapié en la tolerancia cero con cualquier forma de corrupción y prácticas anticompetitivas, y en la importancia de garantizar que todas las decisiones empresariales se tomen en el mejor interés de Securitas.

Además, proporciona un marco para gestionar y mitigar los principales riesgos empresariales a través del Programa de Cumplimiento de Ética Empresarial del Grupo Securitas, que incluye instrucciones detalladas sobre la gestión de la lucha contra el soborno, la competencia y los conflictos de intereses.

3. Desarrollo

3.1. Compliance

La Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento ha sido designada como responsable de la Ética de Negocios (BECO local), y es responsable de la gestión del programa de BE. Las responsabilidades y competencias de la Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento están definidas en el DDP 049 Directora de Legal, Riesgos y Cumplimiento.

La Gerencia General y todos los cargos que reportan directamente a la Dirección del Grupo firman anualmente la Carta de Cumplimiento (Letter of Compliance), en la que se incluyen los compromisos para el año en materia de Compliance.

La Gerencia General realiza reuniones trimestrales con todas las gerencias y jefaturas de la empresa, en las que se comentan los resultados de la operación, cambios en la organización, nuevas direcciones estratégicas y novedades en general que hacen a la actualidad de la empresa y sus funcionarios. En estas reuniones, la Gerencia General aborda temas referidos a la ética empresarial al menos semestralmente, con el fin de promover la toma de conciencia “de arriba hacia abajo” y dar a estos asuntos un rol central en la cultura de Securitas. La Gerencia General también promueve activamente el uso de los canales de denuncia disponibles, explicitándolo al menos anualmente en dichas reuniones.

Todos los empleados realizan el curso online sobre el Código de Valores y Ética a su ingreso como parte de la inducción a la empresa y firman el contrato de trabajo, que incluye la adhesión al Código.



3.2. Gestión Antisoborno y anticorrupción

Esta Instrucción establece los principios para una conducta apropiada y ética con respecto a asuntos de anticorrupción, entretenimiento y regalos, así como conflictos de intereses, y el cumplimiento, revisión y monitoreo de terceros con los que Securitas Uruguay realiza negocios.

*Principios contra la corrupción y el soborno: **tolerancia cero***

Securitas cree en un mercado libre para la prestación de nuestros servicios, en un entorno competitivo libre y justo. En consecuencia, dentro del negocio de Securitas, existe tolerancia cero para cualquier tipo de soborno, pagos de facilitación u otros beneficios indebidos contrarios a la Ética de Negocios de Securitas, al Código de Valores y Ética, a las leyes y regulaciones locales, a los estándares de la industria o a los códigos éticos en los países en los que operamos. La tolerancia cero se aplica tanto a la hora de ofrecer beneficios o similares, como en relación a la aceptación de dichos beneficios.

El incumplimiento de esta Instrucción y de las leyes y normativas locales puede tener consecuencias muy graves para Securitas como Grupo, así como para todas las Empresas y Empleados de Securitas.

Las violaciones de esta Instrucción nunca son de interés para Securitas y denunciar todas estas prácticas, así como las ofertas o solicitudes para proporcionar beneficios indebidos, siempre servirá al mejor interés del Grupo Securitas.

Con el fin de evitar incluso las sugerencias de comportamiento ilegal o poco ético, las Empresas y los Empleados de Securitas deberán, en todo momento, ejercer su buen juicio y hacer todo lo posible para evitar situaciones que puedan llevar a una impresión o incluso a una sospecha de comportamiento corrupto.

La legislación anticorrupción de algunos países tiene un alcance extraterritorial, lo que significa que también se aplica a los actos realizados fuera del país que promulgó las normas. Ejemplos de este tipo de legislación son la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos (FCPA) y la Ley contra el Soborno del Reino Unido (UKBA). Esta Instrucción también busca garantizar el cumplimiento de los principios de estas Leyes y preservar el espíritu y la intención de estas Leyes en todos los países.

A los efectos de esta Instrucción, la corrupción se define como cualquier acto o inacción que tenga la intención de otorgar, ofrecer o prometer beneficios indebidos o cualquier cosa de valor para inducir el abuso de la confianza de alguien para beneficio o ventaja ilegítima individual o grupal. La corrupción también incluye la aceptación de tales beneficios.

"La corrupción es el abuso del poder confiado para beneficio privado"

La corrupción incluye una amplia variedad de comportamientos, como el soborno y el uso indebido de los activos de la empresa, pero también puede esconderse detrás del nepotismo y los conflictos de intereses. 16.2 Instrucciones sobre Conflicto de Intereses.

"Existen conflictos de intereses cuando su interés personal entra en conflicto con, o parece entrar en conflicto con, los intereses de Securitas"

El soborno se define generalmente como prometer, ofrecer o dar, recibir o solicitar una ventaja indebida a través de la provisión de cualquier cosa de valor a una persona o entidad, ya sea directamente o a través de un intermediario, para lograr que la persona o entidad realice, o se abstenga de realizar, un acto en violación de sus deberes comerciales, públicos o legales. En términos generales, las leyes anticorrupción definen "cualquier cosa de valor" para incluir como soborno casi cualquier cosa que tenga valor para el destinatario, ya sea directa o para un miembro de la familia o



asociado.

"El soborno es el acto de darle a alguien algo de valor, a menudo ilegalmente, para persuadir a esa persona de que haga algo que usted quiere"

El concepto de soborno o de comportamiento corrupto es extremadamente amplio e incluye el suministro o la recepción de, así como la facilitación de, por ejemplo:

- dinero en efectivo u otras formas de pago o beneficios para garantizar o influir en la adjudicación de un contrato o la obtención de un permiso o licencia.
- donaciones inapropiadas (ya sean políticas o caritativas) que buscan generar beneficios específicos.
- ciertos beneficios sin un valor financiero directo, como membresías en clubes, premios prestigiosos o similares.
- regalos, entretenimiento, alojamiento o viajes con la intención de influir en el destinatario para que actúe de una manera específica.
- Ofertas de empleo o pasantías hechas a familiares de clientes, socios comerciales u otros, con un propósito inapropiado.
- los llamados pagos de facilitación para obtener una decisión o facilitar un proceso, incluso si tales procedimientos son aceptados o comúnmente practicados localmente

No es necesario que el beneficio se otorgue u ofrezca directamente a la persona que ejerce el poder. También se puede dar u ofrecer a un intermediario o a un miembro de la familia. Aunque la corrupción puede ocurrir en cualquier trato comercial (incluso con empresas privadas e individuos), el riesgo de corrupción es particularmente agudo cuando se trata de funcionarios gubernamentales². En el contexto de los funcionarios gubernamentales, se cometerá un delito si se ofrece un soborno a un funcionario gubernamental para obtener una ventaja comercial, incluso si el funcionario no actúa indebidamente. Por lo tanto, se debe tener especial cuidado al tratar con funcionarios gubernamentales o de entidades públicas.

3.2.1. Gestión Antisoborno

A demás del Código de Valores y Ética y el Código de Conducta del socio comercial de Securitas, la gestión antisoborno se establece en el Manual de Gestión Integrado, y los Instructivos:

- IT ADM 14 – Controles antisoborno
- IT RIE 06 – Análisis de riesgo de soborno
- IT RIE 07 – Debida diligencia
- 10. Instrucción para la Gestión de Contratos
- 16.1 Instrucción para ofrecer y aceptar regalos
- 17. Instrucción para denuncia de irregularidades

Todos los documentos mencionados son revisados o aprobados por la Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento, e incluyen las pautas para llevar adelante la evaluación de riesgo de soborno (para el personal, clientes y proveedores), los controles antisoborno implementados (financieros y no financieros), los canales de denuncias de sospechas de soborno, etc.

La presente Instrucción establece que Securitas no realiza, recibe, ofrece ni acepta pagos de facilitación de ningún

² Los funcionarios gubernamentales son funcionarios que ocupan cargos en cualquier departamento del gobierno central, regional o local, ministerios, poder judicial o en agencias/organizaciones e instituciones públicas de propiedad o financiación parcial o total del Estado. Ejemplos de funcionarios gubernamentales son políticos, ministros, s o del Ministerio del Interior, funcionarios de aduanas y empleados de las autoridades fiscales, etc. Los empleados de las organizaciones de propiedad estatal (parcial o totalmente) también se consideran funcionarios del Gobierno.



tipo, y es revisada al menos anualmente por la Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento para asegurar su continua adecuación.

Securitas realiza anualmente evaluaciones de riesgos de soborno de:

- Todos los cargos de la organización.
- Los diez clientes de mayor facturación del año anterior.
- Los diez proveedores de mayor volumen de compras del año anterior.

Las pautas para realizar dicho análisis (criterios, responsables, registros, etc.) están definidos en el IT RIE 06 Análisis de riesgo de soborno.

Los cargos que resulten de alto riesgo en la evaluación de riesgo de soborno del personal son registrados en el formulario F333 Matriz de cargos en riesgo de BE, el que es aprobado por la Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento y la Gerencia General.

Todo el personal indirecto debe realizar, en los primeros tres meses luego del ingreso, la capacitación online sobre Soborno, corrupción, conducta financiera indebida y conflicto de intereses, y la deben repetir al menos cada 18 meses, firmando el F 270 Declaración de cumplimiento antisoborno.

3.2.2. Gestión de compras y proveedores

Las pautas a aplicar para la gestión de las compras y proveedores están definidas en los siguientes documentos:

- 15. Código de conducta del socio comercial de Securitas
- 10. Instrucción para la Gestión de contratos
- IT CMP 01 - Gestión de las compras en plaza
- IT CMP 08 - Matriz de autorizaciones de gastos
- IT CMP 10 - Selección de proveedores
- IT CMP 04 - Evaluación de proveedores
- IT INS 03 - Seguimiento y evaluación de instaladores de alarmas

En la documentación mencionada se incluye:

- Los criterios para establecer la criticidad y el nivel de riesgo de cada proveedor.
- Los lineamientos para gestionar los riesgos asociados a los proveedores críticos y de alto riesgo.
- Las pautas para el seguimiento y la evaluación anual del desempeño de los proveedores.
- Los responsables por las actividades involucradas.
- Los registros que se generan en la operación de los procesos.

Cualquier excepción en la selección de proveedores debe ser aprobada por la Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento o la Head Legal Divisional si correspondiera de acuerdo con la matriz de aprobaciones local, antes de efectivizarse la incorporación del proveedor.

Los responsables de todas las áreas involucradas en la selección, aprobación y evaluación de proveedores se deben asegurar que todos los empleados a su cargo que participan en dichos procesos hayan recibido y entendido las instrucciones pertinentes.

Con el fin de mitigar los riesgos de errores, mal uso de la información, fraude y otros riesgos asociados con la corrupción, se asignaron las responsabilidades por las diversas actividades que forman parte de la gestión de las compras de tal manera que:



- Ningún empleado puede operar el proceso de principio a fin.
- Los empleados que realizan tareas de control son independientes de las tareas controladas.
- Los empleados que otorgan autorizaciones son independientes de las tareas autorizadas.

La asignación de tareas que participan del proceso de Compras está establecida en el IT ADM 17 Matriz de Segregación de funciones de Compras.

3.2.3. Regalos y entretenimiento

Un soborno puede representar "cualquier cosa de valor". Un área en la que esto a menudo puede ser un problema es en la entrega y recepción de regalos, hospitalidades, comidas, entretenimiento, viajes, alojamiento y beneficios similares. Cuando se dan o reciben para un propósito inapropiado, tales regalos y entretenimientos pueden constituir soborno.

Todos los regalos, comidas, entretenimiento, hospitalidad, viajes y otros beneficios relacionados con negocios deben ser aprobados y solo se pueden dar o recibir de acuerdo con la 16.1. *Instrucción para ofrecer y recibir regalos.*

Todos los regalos recibidos y ofrecidos / realizados son registrados en un listado que incluye la aprobación correspondiente de cada caso.

Los criterios para realizar y recibir regalos son comunicados regularmente en actividades de capacitación periódicas.

Securitas requiere que se ejerza especial cuidado con los obsequios y entretenimientos que involucran a funcionarios del gobierno. No permite que se ofrezcan o se proporcionen obsequios o atenciones a funcionarios del gobierno que puedan influir en ellos en el ejercicio de sus deberes públicos o que parezcan hacerlo. Los obsequios o entretenimientos, si se ofrecen o proporcionan a funcionarios del gobierno, deben tener un valor muy modesto y se debe verificar que son legales dentro de la jurisdicción pertinente.

Ciertas formas de obsequios y entretenimiento relacionados con los negocios pueden ser apropiadas y aceptables según las costumbres locales, si se encuentran dentro de los límites establecidos por Securitas y las leyes y regulaciones locales y se realizan de buena fe. Los estándares de lo que es apropiado siempre deberán cumplir con la normativa vigente, así como las Políticas del Grupo y las políticas anticorrupción de la contraparte. Normalmente, las prestaciones aceptables son prestaciones que pueden darse y recibirse abiertamente, en las que la prestación es limitada y no tal que normalmente se consideraría posible influir en el proceso de toma de decisiones.

Los siguientes factores pueden influir en la evaluación de si un beneficio otorgado o recibido por alguien en relación con el negocio de Securitas podría considerarse corrupción o soborno o no:

- El valor del beneficio: se debe tener mucho cuidado con cualquier beneficio que tenga más que un valor insignificante.
- La posición del destinatario: se debe evitar cualquier tipo de obsequio a funcionarios del gobierno.
- La naturaleza del beneficio: los beneficios con poca o ninguna conexión con el negocio de Securitas normalmente no son apropiados.
- El momento del beneficio: los beneficios normalmente no son apropiados cuando se otorgan cerca de un período de licitación (antes-durante-después) o un período de negociación.
- El grupo de beneficiarios y la forma en que se ofrece el beneficio: cualquier beneficio que no se ofrezca abiertamente normalmente no es apropiado y los beneficios para individuos seleccionados deben considerarse con más cuidado que los beneficios ofrecidos a todo un grupo o categoría de personas. Deben evitarse las invitaciones repetidas a o de la misma persona o personas en un corto período de tiempo.



- Usa el sentido común. Si un regalo puede ser percibido o interpretado como excesivo, probablemente sea inapropiado.

Los gastos de viajes son rendidos por medio del *F 064 Liquidación de gastos de viaje y estadía*, el que es aprobado por el Controller y la Gerencia General y debe ser entregada a Tesorería inmediatamente al regreso del viaje, junto con los comprobantes de cada gasto de acuerdo a lo establecido en la Instrucción de gastos de viajes Local.

3.3. Competencia leal y defensa de la competencia

Securitas cree en un mercado libre para la prestación de nuestros servicios, en un entorno competitivo libre y justo con una competencia honesta basada en la integridad, la calidad del producto, el precio y el servicio al cliente. Securitas tiene tolerancia cero con las prácticas anticompetitivas y cumplirá con las leyes de competencia de cada país en el que opera.

Securitas quiere desarrollar la industria de la seguridad hasta convertirla en una industria caracterizada por la competencia basada en la calidad y las soluciones. Sin embargo, al hacerlo, es extremadamente importante asegurarse de que todos los contactos con los competidores estén de acuerdo con esta instrucción y los requisitos legales.

Deben evitarse todos los contactos y la socialización con representantes de competidores fuera de un contexto empresarial formal.

Quedan estrictamente prohibidos los siguientes acuerdos entre competidores:

- Fijación de precios (o fijación de otras condiciones de venta o compra)
- Manipulación de licitaciones
- División de mercados o clientes entre competidores
- Compartir, intercambiar o discutir información comercialmente confidencial
- Boicot a empresas

Está estrictamente prohibido acordar (o proponer acordar) con los competidores aumentar los precios por cualquier motivo (incluso para reflejar aumentos salariales o de costos).

La Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento revisa anualmente los lineamientos y directivas locales sobre competencia leal y defensa de la competencia están alineadas con las Políticas del Grupo y la normativa vigente.

Los empleados en riesgo de competencia y antimonopolio se registran en el formulario *F 333 Matriz de cargos en riesgo de BE* (por ejemplo, cargos que interactúan regularmente con competidores en asociaciones comerciales u organizaciones industriales). La Matriz se actualiza al menos una vez por año y es aprobada por la Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento y la Gerencia General.

Las personas incluidas en la Matriz de cargos en riesgo de BE deben completar el curso online sobre Riesgos y Compliance en relación con competencia leal y antimonopolio dentro de los primeros tres meses luego de su ingreso, y al menos cada 18 meses, confirmando que comprenden qué información puede divulgarse en asociaciones comerciales o cámaras empresariales. Adicionalmente a la capacitación global online, los empleados en alto riesgo también deben recibir formación presencial sobre la ley de competencia al menos anualmente.

Anualmente, se analiza si la cuota de mercado de Securitas en el país puede ser considerada una posición dominante (40% o más).

En caso de existir acuerdos con competidores (por ejemplo, subcontratación o formar asociaciones comerciales) deben ser revisados por la Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento antes de su firma, para determinar el riesgo



de competencia y antimonopolio y, de ser necesario, definir acciones para mitigar dichos riesgos. Los resultados de dicha revisión legal deben ser documentados y comunicados a las áreas y empleados involucrados, y los acuerdos no podrán ser firmados si no se cuenta con la aprobación expresa de la Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento.

3.3.1. Prohibición de acuerdos o prácticas anticompetitivas

Queda prohibida la cooperación o el intercambio de información entre empresas independientes que tenga por objeto o efecto restringir la competencia, como un cártel. Por lo tanto, todas las decisiones comerciales deben ser tomadas de forma independiente por Securitas.

Algunos tipos de acuerdos son siempre ilegales y están estrictamente prohibidos. Ejemplos de tales acuerdos incluyen aquellos entre competidores para fijar precios, manipular ofertas, asignar clientes, dividir mercados o boicotear empresas. Los acuerdos entre empresas para no contratar o reclutar a los empleados de la otra, o para fijar la compensación de los empleados, también están siempre estrictamente prohibidos.

Esta prohibición puede aplicarse a:

- acuerdos o el intercambio de información entre competidores («acuerdos horizontales»); y
- acuerdos o el intercambio de información entre empresas que operan en diferentes niveles del mercado (por ejemplo, proveedores y distribuidores) y con consumidores finales ("acuerdos verticales").

3.3.2. Lo que se debe y lo que no se debe hacer – Competidores / Horizontal

Al tratar con competidores, Securitas debe actuar de la siguiente manera:

HACER:

- Proceda** con cuidado al interactuar con los competidores (reuniones, correos electrónicos, llamadas telefónicas, socialización, etcétera). Tenga cuidado al compartir información interna o recibir información interna de un competidor.
- Reaccione** a las ofertas o sugerencias anticompetitivas para dejar muy claro que Securitas no desea participar. Finalice la discusión/contacto y asegúrese de que sus respuestas se mantengan archivadas. Informar al Departamento Legal.
- Revisar y evaluar** la participación en las reuniones de asociaciones comerciales y las actividades de recopilación de estadísticas de toda la industria con la participación del Departamento Legal.
- Busque** orientación si no tiene claras sus responsabilidades en materia de derecho de la competencia. Póngase en contacto con el Departamento Legal de inmediato si necesita orientación.
- Revise** la participación y busque orientación antes de participar en una investigación de diligencia debida de un competidor. Requiere la implicación del Departamento Legal.
- Documente** las fuentes de las que recibe cualquier información disponible públicamente sobre Competidores. Requiere la implicación del Departamento Legal.

NO:

- No discuta** ningún aspecto de los precios con los competidores. Esto incluye plazos, reembolsos, descuentos o cualquier otro aspecto de los precios. Las mismas reglas se aplican a las situaciones de licitación.
- No discuta** el uso compartido de clientes o volúmenes, ni la división de mercados geográficos con la competencia. Esto incluye acordar no dirigirse / servir a los clientes de un competidor y acordar no ingresar a un área geográfica.
- No comparta información** comercialmente confidencial con los competidores, por ejemplo, precios de empresas individuales, reembolsos, términos de crédito, costos, incluidos salarios, capacidad, ventas, cuotas de mercado, datos de licitaciones y adquisiciones, diseño, producción, distribución o planes de marketing. Al recibir este tipo de información de un competidor, responda y objete, alerte al equipo legal y no circule el material internamente (es decir, protéjalo). NO actúe sobre la base de dicha información.



No trabaje con un competidor para excluir otra tecnología o competidor del mercado.

No permanezca presente durante las reuniones en las que se lleven a cabo discusiones inapropiadas, incluso si está en silencio. Exprese sus preocupaciones y abandone la reunión. Si se van a tomar actas, pida que esto sea grabado. Reportar el incidente al Departamento Legal.

Sobre todo, NO celebre ningún acuerdo, formal o informal, escrito o verbal, por correo electrónico o copia impresa, con un competidor de Securitas para fijar precios (u otros términos de venta o compra), amañar una oferta, abstenerse de suministrar un producto o servicio, limitar la competencia de calidad, dividir mercados o clientes, abstenerse de reclutar o contratar a los empleados de los demás, fijar los salarios de los empleados u otros o excluir del mercado a las empresas competidoras.

NOTA: Los acuerdos que podrían violar las leyes de competencia incluyen no solo los acuerdos expresamente escritos o verbales, sino también los entendimientos tácitos o implícitos. Incluso si un acuerdo no se detalla, un acuerdo ilegal aún podría inferirse de evidencia circunstancial, como dos competidores que se reúnen y luego participan en una conducta paralela.

3.3.3. Cooperación permitida con competidores

Claramente, no toda la interacción entre competidores es ilegal. Algunas formas de cooperación son favorables a la competencia en el sentido de que crean eficiencias en beneficio de los clientes. Dependiendo de las circunstancias, se puede permitir lo siguiente:

- Contratos colectivos de compra; y
- Acuerdos de subcontratación

Cuando Securitas se encuentra en la fase de planificación de este tipo de proyectos, es necesario un análisis del derecho de la competencia para garantizar su legalidad. Es obligatorio buscar asesoramiento del equipo legal antes de entrar en este tipo de acuerdo.

3.3.4. Asociaciones Comerciales

Securitas es miembro de varias asociaciones comerciales y organizaciones de la industria. Es aceptable formar parte de asociaciones comerciales y organizaciones de la industria, pero es extremadamente importante asegurarse de que los contactos entre los competidores en las asociaciones comerciales y las organizaciones de la industria estén de acuerdo con los requisitos legales.

Los empleados de Securitas que participen en asociaciones comerciales u organizaciones de la industria están definidos en el F 333. Matriz de cargos en Riesgo de BE, el que es actualizado anualmente, y aprobado por la Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento y la Gerencia General. La Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento se asegura de que dichas personas conozcan y comprendan las pautas a seguir.

Estas personas deben cumplir, al menos cada 18 meses, el curso online sobre Ley de competencia y asociaciones comerciales.

Deben evitarse todos los contactos y la socialización con representantes de competidores fuera de un contexto empresarial formal.

3.3.5. Orientación – No Competidores / Vertical

En las relaciones verticales de compra o venta de productos o servicios (es decir, con no competidores) hay más margen de maniobra que cuando se trata de competidores. Sin embargo, persisten ciertas prohibiciones clave. A modo de ejemplo: Está prohibido restringir la capacidad de un distribuidor para determinar su precio de venta, pero está permitido tanto establecer un precio máximo de reventa como sugerir un precio de reventa recomendado.

Sin embargo, todo acuerdo que tenga por objeto directo o indirecto el establecimiento de un precio de reventa fijo o mínimo es ilegal.



3.3.6. Prohibición de monopolización / abuso de posición dominante

Es ilegal que una empresa con un poder de mercado sustancial abuse de esa posición. Como resultado, las llamadas empresas "dominantes" están sujetas a normas de comportamiento competitivo más estrictas que otras empresas.

Securitas no se considera dominante en ningún mercado. Sin embargo, en los mercados o submercados en los que Securitas tiene una posición fuerte (es decir, una cuota de mercado superior al 40%), se debe tener especial cuidado en cumplir con las mejores prácticas establecidas en la instrucción.

3.3.7. Control de fusiones

Si bien las normas de control de fusiones no se analizan en detalle en esta Instrucción, cabe señalar que las autoridades de competencia también tienen la tarea de investigar las fusiones y adquisiciones que, debido a su tamaño o naturaleza, tienen el potencial de restringir la competencia. Cuando Securitas desee adquirir o vender un negocio, o celebrar un acuerdo de empresa conjunta con otra empresa, puede ser necesario obtener la aprobación de una o más autoridades de competencia antes de que se implemente el acuerdo. Por lo tanto, es importante consultar al equipo legal siempre que se contemple una transacción de este tipo.

3.4. Terceros

Securitas puede ser considerada responsable de la conducta de los socios comerciales que actúen en su nombre. Securitas tiene la responsabilidad de garantizar que todos aquellos con los que realiza negocios entiendan que Securitas tiene tolerancia cero con la corrupción. Securitas espera que todos aquellos con los que realiza negocios se adhieran a los mismos altos estándares éticos que rigen a Securitas. Un socio comercial nunca debe ser contratado por Securitas para hacer algo que esté prohibido. Consulte el 15. *Código de Conducta para Socios Comerciales de Securitas*.

Securitas exige que todos los acuerdos con los socios comerciales se establezcan en términos razonables del mercado y que se lleve a cabo una diligencia debida razonable antes de retener a los socios comerciales y supervisar sus actividades en el futuro. El monto de la debida diligencia y monitoreo debe ser proporcional al riesgo de que ocurran actividades corruptas en la región, la industria o el proyecto específico en cuestión. Las instrucciones detalladas relativas a los proveedores se pueden encontrar en 10.6 *Instrucciones para la gestión de riesgos de proveedores*.

Las Empresas y los Empleados de Securitas harán todos los esfuerzos razonables para incluir el Código de Conducta para Socios Comerciales de Securitas y los principios de Ética Empresarial en los acuerdos con todo tipo de asociaciones y otras relaciones comerciales. Se debe tener especial cuidado en la selección y gestión de agentes y representantes externos.

Dado que los socios comerciales a veces se pueden utilizar para crear "fondos para sobornos" con los que se pueden pagar sobornos, se debe tener cuidado para garantizar que a los socios comerciales se les paguen solo tarifas comercialmente razonables por bienes o servicios legítimos que se proporcionan a Securitas. Los pagos deben efectuarse únicamente si se demuestra que los bienes o servicios han sido prestados. Todos los pagos a los socios comerciales deben registrarse con precisión en las cuentas de Securitas, indicando la naturaleza de los bienes o servicios proporcionados a Securitas y el importe pagado al socio comercial. Además, debe existir una segregación adecuada de funciones para garantizar que ningún empleado tenga la responsabilidad de más de un paso de una transacción, desde su finalización hasta su revisión.

Cuando cualquier tipo de soborno u otro beneficio indebido es solicitado, ofrecido o dado por un tercero, el Empleado



de Securitas siempre debe poner esto en conocimiento de su superior inmediato o de la Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento. Tan pronto como sea razonablemente posible, debe quedar claro al tercero que Securitas nunca puede aceptar o dar ningún tipo de soborno o beneficio indebido.

A partir de entonces, el Gerente General se asegurará de que se lleve a cabo una evaluación de la posibilidad de continuar la relación. Si la decisión tomada es no abandonar la relación, será responsabilidad del Gerente General junto con el Presidente de la División.

3.5. Lucha contra el fraude

Securitas se rige sobre la base de un enfoque de tolerancia cero hacia cualquier tipo de fraude y tiene como objetivo desarrollar una cultura antifraude que impregne todos los aspectos del Código de Valores y Ética de Securitas. El enfoque de los esfuerzos antifraude se basará en cinco principios fundamentales: Transparencia, Rendición de Cuentas, Responsabilidad, Independencia y Razonabilidad.

3.6. Inspecciones sorpresivas

Las inspecciones sorpresivas son instancias de fiscalización llevadas adelante por entes públicos que controlan la actividad de Securitas (DGI, BPS, MTSS, DIGEFE, etc.) sin previo aviso a la empresa.

Las pautas a seguir por quienes representen a Securitas en asociaciones comerciales o cámaras empresariales están establecidas en *16.4 Instrucciones sobre Inspecciones Sorpresivas*.

Las personas designadas para gestionar las inspecciones sorpresivas están definidas en el *F333 Matriz de cargos en riesgo de BE*, el que es actualizado anualmente y aprobado por la Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento y la Gerencia General, y todas las personas incluidas deben mantener un listado de contactos ante posibles inspecciones sorpresivas en cada sede, y al menos anualmente se aseguran de que:

- El listado esté actualizado con personas y datos de contacto válidos.
- Las personas incluidas son conscientes de su rol y de la importancia de cumplir las pautas establecidas en caso de una inspección sorpresa.
- El listado esté disponible para empleados relevantes (por ejemplo, recepción de la sede correspondiente).

3.7. Relación con sindicatos de trabajadores

Todos los empleados que interactúan con sindicatos de trabajadores de Securitas están definidos en el formulario *F333 Matriz de cargos en riesgo de BE*, el que es actualizado anualmente y aprobado por la Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento y la Gerencia General, y a las personas incluidas en dicha matriz deben recibir, al menos anualmente, capacitación sobre las instrucciones y lineamientos a seguir.

Los representantes de los sindicatos de trabajadores de Securitas no reciben ningún pago ni beneficio, excepto la cuota sindical que es descontada por la empresa del salario de los afiliados.

3.8. Patrocinios y apoyos

Antes de firmar un acuerdo por cualquier patrocinio o apoyo, el mismo debe ser revisado y aprobado por la Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento y la Gerencia General.

El proceso de aprobación incluye la debida diligencia para todos los destinatarios de patrocinios y apoyos propuestos, con el fin de asegurar que no estén relacionados con funcionarios públicos ni con clientes existentes o potenciales (entre otras señales de alerta de soborno) y que no haya conflicto de intereses. En caso de que se detecten señales de



alerta con relación a algún patrocinio o donación propuesto, se deberá solicitar autorización escrita al Responsable de Ética Empresarial de la División Iberoamérica de Securitas.

Una vez aprobados, los patrocinios y apoyos son registrados por el área de Compliance en el *F338 Listado de patrocinios y apoyos*, y todos los pagos realizados se revisan al menos una vez al año para verificar que se siguieron y documentaron los procesos de aprobación y diligencia debida para cada uno de estos.

En todos los casos, se formalizará el patrocinio o apoyo a través de la suscripción de un contrato.

Todos los cargos en riesgo para patrocinios y apoyos (incluyendo miembros del equipo gerencial, Comercial, Marketing y Comunicaciones) están definidos en el formulario *F333 Matriz de cargos en riesgo de BE*, el que se actualiza anualmente y es aprobado por la Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento y la Gerencia General.

3.9. Solicitudes de permisos, habilitaciones y licencias

Los cargos en riesgo para la solicitud de licencias están definidos en el formulario *F333 Matriz de cargos en riesgo de BE*, el que es actualizado anualmente y aprobado por la Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento y la Gerencia General. Todas las personas incluidas en dicha matriz deben recibir, al menos anualmente, formación sobre las instrucciones para pagos de licencias.

Securitas cumple con la normativa aplicable y con todos los requisitos exigidos para obtener cualquier licencia, permiso o habilitación necesaria para llevar adelante la operación.

Ofrecer dinero u otro tipo de pago o beneficio para asegurar, acelerar o influir de cualquier manera en el proceso de otorgamiento de licencias es considerado soborno, y por lo tanto está estrictamente prohibido.

3.10. Conflictos de interés

La 16.2. *Instrucciones sobre conflictos de intereses* establecen las pautas para gestionar estos asuntos, y son revisadas anualmente por la Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento, con el fin de asegurar que estén permanentemente actualizadas.

Los siguientes empleados deberán completar anualmente en Service Now su Declaración de conflicto de intereses:

- Miembros de la Mesa Ejecutiva.
- Empleados que ocupan cargos gerenciales o de nivel similar.
- Empleados que reportan directamente a la Gerencia General o a cargos que dependen de Gerencia General.
- Empleados que ocupan cargos particularmente sensibles al conflicto de intereses (por ejemplo, empleados desempeñándose en el área de compras).

En los casos que el empleado declare conflictos de intereses, la Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento solicitará la “aprobación del abuelo” (al superior del superior del empleado), o participará en la definición de las acciones adecuadas para gestionar los conflictos de intereses declarados.

3.11. Evaluación y mitigación de riesgos

Es responsabilidad de cualquier empleado de Securitas que se vea involucrado en cualquier tipo de comportamiento corrupto, señalar dichos riesgos de inmediato y adoptar las medidas y controles adecuados para garantizar que los riesgos se mitiguen adecuadamente.

Al entrar en nuevas jurisdicciones, comprometerse con diferentes tipos de relaciones de cooperación o participar en fusiones o adquisiciones de entidades, todas las Empresas y Entidades de Securitas deben asegurarse de que se ha



realizado una evaluación completa de los riesgos de corrupción, sobornos y otros beneficios indebidos en el país o en la relación en cuestión.

Los procedimientos de diligencia debida incluirán investigaciones adecuadas de las medidas anticorrupción pasadas y presentes y la exposición general al riesgo en relación con la corrupción y los sobornos para cada objetivo de adquisición o posible socio. Será responsabilidad de cada director de proyecto asegurarse de que dichos procesos se lleven a cabo de forma rutinaria cuando se inicien nuevas relaciones y de forma continua a lo largo de la relación cuando se justifique. Para obtener más información, consulte *8. Instrucción de Adquisiciones y Desinversiones del Grupo*.

4. Aplicabilidad

Esta instrucción se aplica a todos los de Securitas Uruguay y es de cumplimiento obligatorio. La misma se comunicará e implementará, en la mayor medida posible, en todas las relaciones contractuales de socios comerciales y consultores. Los socios comerciales pueden incluir proveedores, subcontratistas y otros socios.

5. Implementación y Responsabilidad

Es responsabilidad de la función de Cumplimiento de la Ética Empresarial proporcionar un marco que las líneas de negocio, las Divisiones y los Países deben seguir para garantizar que gestionan adecuadamente los riesgos de la ética empresarial en su negocio. La función de Cumplimiento de Ética Empresarial colaborará con los Presidentes de las Divisiones y de las líneas de Negocio y el Jefe Regional y Nacional de Asuntos Jurídicos/Asesores Generales para garantizar implementación efectiva del Programa de Cumplimiento de Ética Empresarial. Juntos, colaborarán con los países y los equipos de liderazgo de las líneas de negocio para evaluar los riesgos de ética empresarial y apoyar el desarrollo y la ejecución de planes para implementar medidas y controles adecuados para mitigar esos riesgos. La función de Cumplimiento de la Ética Empresarial supervisará las medidas de mitigación de riesgos para garantizar que se establezcan los procedimientos adecuados.

Securitas Uruguay designa como responsable del cumplimiento de la Ética Empresarial ("persona responsable de BE") a la Dirección de Legal, Riesgos y Cumplimiento.

6. Capacitación

Quién: Los siguientes empleados, como mínimo, deberán recibir capacitación para garantizar la comprensión adecuada de los principios de esta Instrucción:

- todos los miembros de los equipos de liderazgo,
- todo el personal de apoyo de Securitas (incluidas las funciones jurídicas, de RRHH, comerciales y financieras/contraloras),
- todo el personal operativo por encima e incluyendo el nivel de gerente de sucursal,
- todos los empleados en contacto con los responsables de la toma de decisiones en los clientes o competidores,
- todos los empleados que se relacionan con el gobierno y los funcionarios gubernamentales de cualquier nivel, incluidos los responsables de administrar las solicitudes y los pagos de licencias,
- todo el personal de ventas, incluido el soporte de ventas y
- Empleados responsables de compras y adquisiciones.

Cuándo: Todos los nuevos empleados relevantes deberán recibir capacitación dentro de los 3 meses posteriores a la fecha de inicio y, a partir de entonces, todos los empleados deberán recibir capacitación cada 18 meses.



Cómo: Todos los empleados relevantes deberán realizar la capacitación global basada en la web y, como complemento, se llevará a cabo una capacitación separada sobre las *16.1 Instrucciones para ofrecer y recibir regalos*. Además, se identificará a los "empleados en riesgo/empleados de alto riesgo" (por ejemplo, empleados que representan a Securitas o interactúan regularmente con competidores en asociaciones comerciales u organizaciones industriales) y se llevará a cabo una capacitación específica y personalizada para dichos empleados al menos una vez al año.

7. Informes, investigaciones y consecuencias de la violación

Todos los empleados de Securitas están obligados a informar de cualquier sospecha de comportamiento inapropiado contrario a esta instrucción a su superior inmediato o, cuando esto no sea posible, a un superior del superior, gerente de riesgo, defensor del empleado, representante de Ética Empresarial o al Área de Gestión Humana. Ningún empleado sufrirá consecuencias negativas por cumplir con esta instrucción, incluso si dicho cumplimiento resulta en la pérdida de negocios por informar sobre el incumplimiento.

Todos los eventos o sospechas reportados serán investigados de forma independiente y se les dará seguimiento.

Si una persona informante no desea, o no puede, informar una sospecha a su superior inmediato o a otro funcionario dentro de la organización, esa persona debe informar el problema a través de la Línea de Integridad de Securitas en <https://securitas.integrityline.com/>, por correo electrónico a integrity@securitas.com. La información de contacto actualizada se puede encontrar en el sitio web de Securitas, www.securitas.com.

Cualquier violación de esta Instrucción o de las leyes locales aplicables dará lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación del empleo.

8. Revisión y seguimiento

El cumplimiento de esta instrucción será monitoreado como parte del programa de cumplimiento de Ética Empresarial, así como mediante auditorías internas y externas y un seguimiento rutinario de todos los asuntos reportados que requieran resolución.

Natalia Morales

Directora de Legal, Riesgos y Cumplimiento

Óscar Sagasti

Gerente General
