

# Instrucciones sobre conflictos de intereses

## 1 Resumen

REVELAR	Usted tiene la obligación de revelar cualquier conflicto de intereses real, potencial o percibido a su gerente.
EVITAR	Debe evitar todos los conflictos de intereses. Ciertas prácticas, como el nepotismo y el autotrato (beneficio personal), están prohibidas.
DOCUMENTO	Se documentará la resolución de cualquier conflicto de intereses revelado.

Estas instrucciones son aplicables y obligatorias para todos los directores, funcionarios, empleados, agentes y otros representantes de Securitas.

## 2 Introducción y objetivo

Las decisiones comerciales siempre deben basarse en razones y criterios objetivos y tomarse en el mejor interés de Securitas. Las decisiones comerciales nunca pueden estar influenciadas por las relaciones personales de un empleado, actividades fuera de Securitas o intereses financieros. Los conflictos de intereses pueden afectar las decisiones que tomamos, dañar nuestra marca y reputación, y crear desconfianza dentro y fuera de la empresa.

De conformidad con *el artículo 20. Código de Valores y Ética de Securitas*

- los empleados y socios comerciales deben evitar todos los conflictos de intereses o conflictos de intereses percibidos entre sus actividades personales y su participación en la conducción de los negocios de Securitas.
- las transacciones comerciales entre Securitas y partes relacionadas con un empleado, como familiares, parientes, amigos, proveedores o clientes con los que un empleado de Securitas tiene un interés común personal ("**Partes relacionadas**"), solo se permiten en circunstancias excepcionales y después de la "aprobación del jefe superior", es decir, la aprobación del gerente del empleado.
- también se requiere la aprobación de los superiores cuando los miembros de la misma familia están empleados o cuando hay relaciones personales cercanas entre los empleados.

Estas instrucciones tienen como objetivo proporcionar más orientación para todos los empleados de Securitas sobre qué es una situación de conflicto de intereses, cómo deben actuar los empleados y qué situaciones evitar. También incluyen la obligación de que el individuo revele cualquier conflicto de intereses, ya sea real, potencial o percibido.

<sup>1</sup> Los miembros de la familia incluyen, entre otros, el cónyuge o pareja del individuo o alguien con quien tiene una relación romántica, hijos, padres, hermanos, suegros, superiores, nietos, sobrinos, sobrinas, tías, tíos o personas que viven en el mismo hogar del individuo. También incluye a las personas con las que esas personas tienen una relación romántica.



Estas instrucciones son obligatorias para todos los directores, funcionarios, empleados, agentes y otros representantes de Securitas.

#### Resumen de los principales cambios desde la última revisión:

- Actualización sobre el nuevo flujo de aprobaciones digital

### 3 ¿Qué es un conflicto de intereses?

Existe un conflicto de intereses (un Col) cuando los intereses de una persona (familia, amistades, finanzas u otros) pueden influir en las lealtades, el juicio y las acciones de esa persona. Por ejemplo, una persona tiene un deber de lealtad a su empleador, pero también puede tener lealtad a una empresa familiar. Cada una de estas empresas espera que la persona tenga su mejor interés primero y cuando eso no es posible hay un conflicto entre los intereses.

Los conflictos de intereses pueden ocurrir en todos los niveles y en todas las áreas dentro de Securitas.

Hay 3 tipos de intereses en conflicto:

<b>1. ACTUAL</b>	<b>Actualmente está siendo influenciado por un interés en conflicto</b>
<i>Por ejemplo, usted (en nombre de Securitas) firma un acuerdo con un proveedor que es propiedad de su hermano.</i>	
<b>2. POTENCIAL</b>	<b>Usted podría ser influenciado por un interés conflictivo</b>
<i>Por ejemplo, usted es miembro de la junta directiva o tiene un interés financiero en una empresa que considera licitar para el negocio de Securitas.</i>	
<b>3. PERCIBIDO</b>	<b>Podría parecer que está influenciado por un interés en conflicto</b>
<i>Por ejemplo, considera firmar un acuerdo (en nombre de Securitas) con un proveedor que es el empleador de su hermana. Esto no influye en su decisión, ya que el proveedor es el mejor, pero comprende que alguien puede pensar que está eligiendo o influyendo en la decisión de elegir a este proveedor para beneficiar a su hermana. Tenga en cuenta que es más probable que ocurran conflictos de intereses percibidos si el empleado de Securitas en cuestión es un gerente de alto rango.</i>	

### 4 Conducta esperada

Todos los empleados deben evitar todos los conflictos de intereses o conflictos de intereses percibidos entre sus actividades personales y su función en Securitas.

Su conducta esperada se puede resumir en tres puntos clave:

- Hacer una separación estricta entre las decisiones comerciales y los intereses personales.
- No dar trato preferencial a contactos personales como amigos o familiares.
- Si surgiera una situación que pudiera conducir a un conflicto de intereses (real o percibido), debe informar inmediatamente a su gerente.

Acostúmbrese a preguntarse regularmente: (1) ¿Tengo algún conflicto de intereses que revelar? (2) ¿Pueden mis relaciones personales influir en mis decisiones comerciales? (3) ¿Mi función incluye (o



podría percibirse que incluye) alguna autoridad de toma de decisiones sobre negocios con entidades que involucran a familiares o amigos cercanos?

Todos los empleados deben informar todos los conflictos de intereses reales, potenciales o percibidos tan pronto como el empleado identifique que puede haber un conflicto de intereses y, siempre que sea posible, antes de que el empleado se involucre en cualquier conducta en la que el conflicto pueda influir (o parecer influir) en la toma de decisiones del empleado. La falta de notificación de conflictos de intereses puede resultar en una acción disciplinaria apropiada para la violación, incluyendo, pero no limitado a, la terminación del empleo.

Debe:

- tomar todas las medidas razonables para evitar conflictos de intereses
- revelar conflictos de intereses reales, potenciales o percibidos a su gerente, representante local de Ética Empresarial u Oficial de Cumplimiento de Ética Empresarial cuando surjan por primera vez
- mantener una relación profesional con proveedores y socios comerciales, evitando el exceso de familiaridad
- evitar situaciones que puedan crear sospechas de trato preferencial
- obtener la aprobación de los superiores antes de convertirse en miembro de la junta, empleado o consultor de una empresa externa, organización sin fines de lucro u organización similar
- informe a su gerente y obtenga la aprobación de su superior (es decir, el gerente del gerente) si participa en actividades sociales o profesionales fuera de su trabajo que crean un conflicto de intereses real, potencial o percibido.
- asegurarse de que se realice una diligencia debida adecuada cuando involucre a agentes y representantes para facilitar los negocios de Securitas para garantizar que se identifiquen posibles conflictos de intereses que involucren a agentes y representantes y se tomen las medidas adecuadas para evitarlos, gestionarlos y mitigarlos.
- buscar asesoramiento y recomendaciones de su Departamento Legal o de la función de Ética Empresarial si tiene dudas o preguntas sobre estos temas

Para ejemplos prácticos de diferentes situaciones y conducta esperada, véase [el Anexo 1](#).

## 5 Conducta prohibida

Las conductas prohibidas son:

### **NEPOTISMO**

Da favores a contactos personales como familiares o amigos

*Por ejemplo, usted toma la decisión de contratar o promover, o supervisa directa o indirectamente a un miembro de la familia, amigo cercano o alguien con quien está en una relación o le otorga beneficios especiales debido a su relación personal con ellos.*

### **AUTO-TRATO (GANANCIA PERSONAL)**

Usted actúa en su propio interés en lugar del interés de Securitas

*Por ejemplo, usted toma oportunidades de negocio a las que Securitas tiene derecho para usted o utiliza los activos de Securitas para su beneficio privado.*

**INTERESES CONTRADICTORIOS**

Tiene un interés que es contradictorio con el interés de Securitas

*Por ejemplo: usted forma parte de la junta directiva de una empresa que compite con Securitas o de otra manera trabaja/consulta, representa o ayuda a una empresa que compite con Securitas.*

Solo se puede permitir que la conducta prohibida continúe tal como está (es decir, sin ser mitigada) en circunstancias excepcionales y solo después de obtener (1) la aprobación escrita de los superiores (es decir, la aprobación del gerente del empleado) y (2) la aprobación del Asesor Jurídico y el Presidente de la División o Grupo correspondiente.

Se pueden encontrar más ejemplos de conducta prohibida en el Anexo 2.

## 6 Obligaciones de divulgación

### 6.1 Todos los empleados

Todos los nuevos empleados deben revelar cualquier conflicto de intereses real, potencial o percibido en relación con el empleo con Securitas, a su gerente inmediato, Departamento de Recursos Humanos, representante de Ética Empresarial o Departamento Legal cuando se conviertan en empleados y, posteriormente, inmediatamente si tienen conocimiento de cualquier situación de conflicto de intereses real, potencial o percibida.

Todas las divulgaciones de conflictos de intereses presentadas en el momento de la incorporación de empleados deben documentarse utilizando el formulario en el Anexo 3 – Declaración de conflictos de intereses y archivarse en el archivo individual del empleado.

### 6.2 Dirección y Altos Ejecutivos

Los siguientes empleados deben completar anualmente el formulario de divulgación de COI utilizando el [Anexo 3](#) – Declaración de Conflictos de Intereses y enviarlo a su gerente:

- todos los miembros de la Dirección del Grupo, de la División y del País,
- empleados que reportan a un Presidente (Presidente de Grupo, División o País) y empleados que reportan a una persona que reporta al Presidente y
- empleados que ocupan puestos particularmente sensibles / empleados en riesgo (como miembros del departamento de compras, ventas y desarrollo comercial, etc.).

Todos los formularios de divulgación deben presentarse ante la persona responsable del cumplimiento de Compliance Office por un período de 5 años o según lo establecido en la legislación local.

A partir del 1 de Junio de 2024, estará disponible el flujo de trabajo de divulgación digital a través del módulo de ServiceNow (Risk & Compliance) – Declare COI.

### 6.3 ¿Qué situaciones deben ser reveladas?

La siguiente lista incluye ejemplos ilustrativos de situaciones que siempre deben divulgarse:

**A. Empleo o servicio externo.**

- Asumir un segundo trabajo o consultoría o asignación de voluntariado que podría entrar en conflicto con su trabajo en Securitas
- Actuar como director corporativo, miembro de la junta o consultor para otra empresa u organización que podría entrar en conflicto con su trabajo en Securitas

**B. Intereses financieros externos y otros intereses comerciales**

Tener un interés financiero o de<sup>2</sup> otro tipo que permita influir sobre las operaciones en empresas u organizaciones que sean proveedores, contratistas, intermediarios, clientes, otros socios comerciales o competidores de Securitas.

**C. Relaciones familiares y otras relaciones personales cercanas (Partes relacionadas) y contactos dentro de Securitas**

- Si un miembro de<sup>3</sup> la familia solicita un trabajo con Securitas donde dependerá del empleado (directa o indirectamente) o donde el empleado está involucrado en el proceso de toma de decisiones de contratación o tiene influencia sobre los términos y condiciones de empleo para el solicitante de empleo.
- Si tiene una relación romántica con alguien en le, es decir, alguien que lo supervisa directa o indirectamente o a quien usted supervisa.

**D. Relaciones familiares y otras relaciones personales cercanas (Partes relacionadas) fuera de Securitas**

- Si tiene un familiar u otra<sup>4</sup> Parte Relacionada<sup>5</sup> que está empleado en un rol de toma de decisiones (con respecto a procesos de adquisición o ejecución con Securitas) o tiene un interés directo o indirecto (interés financiero o <sup>6</sup> no financiero) u otra relación en un vendedor, proveedor, socio, contratista, subcontratista, cliente, agente o competidor de Securitas.
- Firmar un contrato en nombre de Securitas con una empresa administrada o propiedad de una parte estrechamente relacionada, como un familiar o un amigo personal cercano.

**E. Miembros de la familia o partes relacionadas que son funcionarios del gobierno (GO)**

- Ocupar un cargo público, o tener una relación con un funcionario público, que podría conducir a un conflicto de intereses real, potencial o percibido.

**F. Otros<sup>7</sup> posibles conflictos de intereses**

Ofrecer, solicitar o aceptar regalos y entretenimiento, pagos ilegales, remuneración, donaciones o beneficios comparables de competidores, clientes y proveedores o proveedores potenciales que puedan influir en su juicio. Todas estas transacciones deben

<sup>2</sup> Las participaciones en proveedores, agentes, contratistas o clientes que cotizan en una bolsa de valores están excluidas de la obligación de divulgación.

<sup>3</sup> Los miembros de la familia incluyen, entre otros, el cónyuge o pareja del individuo o alguien con quien tiene una relación romántica, hijos, padres, hermanos, suegros, superiores, nietos, sobrinos, sobrinas, tías, tíos o personas que viven en el mismo hogar del individuo. También incluye a las personas con las que esas personas tienen una relación romántica.

<sup>4</sup> Los miembros de la familia incluyen, entre otros, el cónyuge o pareja del individuo o alguien con quien tiene una relación romántica, hijos, padres, hermanos, suegros, superiores, nietos, sobrinos, sobrinas, tías, tíos o personas que viven en el mismo hogar del individuo.

<sup>5</sup> Parte relacionada incluye familiares inmediatos y / o extendidos y amigos personales cercanos donde se encuentra la parte en una posición para influir en las decisiones / sesgos del empleado.

<sup>6</sup> Las participaciones en proveedores, agentes, contratistas o clientes que cotizan en una bolsa de valores están excluidas de la obligación de divulgación.

<sup>7</sup> Es posible que haya estado involucrado en actividades, que no están cubiertas por las categorías de divulgación anteriores, que cree que podrían ser (o podrían percibirse como) un conflicto de intereses con respecto a nuestra organización.



ser consistentes con la Instrucción sobre la Política de Regalos en la Política 22 "Política de Grupo Antisoborno y Anticorrupción".

- Tomar oportunidades de negocio a las que Securitas tiene derecho para usted o utilizar los activos de Securitas para su beneficio privado.

## 7 Evaluación y decisión

Cualquier conflicto de intereses revelado será evaluado de manera justa por el "superior", basado en las recomendaciones del gerente inmediato del empleado, teniendo en cuenta el riesgo comercial y de reputación para Securitas, así como la percepción del conflicto de intereses por parte de otros dentro y fuera de Securitas. La decisión tomada por el superior se documentará por escrito y resolverá el conflicto de intereses minimizando los riesgos para Securitas, protegiendo la reputación de la empresa y protegiendo los intereses privados del individuo en la medida de lo posible.

Para obtener orientación sobre cómo resolver conflictos de intereses, consulte el [A 4](#).

La decisión, junto con su razonamiento, será comunicada al empleado por el gerente inmediato y es responsabilidad del gerente inmediato asegurarse de que el empleado entienda y cumpla con la decisión.

Para la actividad anual de divulgación de COI especificada en 6.2, se presentará una copia de la decisión ante la persona responsable del cumplimiento de Responsable de Ética y Cumplimiento por un período de 5 años o según lo establecido en la legislación local.

## 8 Aplicabilidad

Estas instrucciones son obligatorias y se aplican a todas las empresas, empleados, directores y funcionarios de empresas del Grupo Securitas, es decir, empresas en las que Securitas AB (publ), directa o indirectamente, posee o tiene una participación mayoritaria.

## 9 Implementación y responsabilidad

En cada país se nombrará una persona responsable del Cumplimiento de la Ética Empresarial ("responsable de Compliance Office").

Es responsabilidad del Presidente respectivo y de la persona responsable del Cumplimiento de Compliance Office para el área o país garantizar que estas Instrucciones se entiendan e implementen completamente en sus áreas o países de responsabilidad. También deben velar por que se apliquen y mantengan procesos y controles administrativos y organizativos eficaces con miras a adoptar todas las medidas razonables para prevenir los conflictos de intereses y gestionarlos y mitigarlos cuando no sea posible evitarlos.

Estas instrucciones deben ser claramente publicadas y conocidas por todos los empleados, funcionarios y directores. Debe indicarse claramente a quién puede dirigirse un empleado para obtener orientación en el área o país relevante.



## 10 Formación

Es responsabilidad del Presidente respectivo y de la persona responsable del cumplimiento de Compliance Office para el área o país garantizar que se brinde capacitación relevante a los empleados de manera regular (al menos cada 18 meses), para garantizar el cumplimiento de estos principios.

Dicha formación será apropiada para la posición de la persona en cuestión y sus responsabilidades dentro de Securitas, así como para la situación local y la evaluación de riesgos.

## 11 Informes, investigaciones y consecuencias de la infracción

Todas las entidades y empleados de Securitas están obligados a informar cualquier sospecha de comportamiento inapropiado contrario a esta Política a sus gerentes inmediatos o, cuando esto no sea posible, a un gerente superior, gerente de riesgo país, defensor del pueblo local, asesor legal o representante de Ética Empresarial, según corresponda en cada jurisdicción. Ningún empleado sufrirá consecuencias negativas por cumplir con esta Política, incluso si dicho cumplimiento resulta en la pérdida de negocios, o por informar el incumplimiento. Todos los eventos o sospechas reportados serán investigados de forma independiente y seguidos.

Si un informante no desea, o no puede, informar una sospecha a su gerente inmediato u otro funcionario dentro de la organización, todos estos problemas deben informarse a través de la Línea de Integridad de Securitas en [securitas.integrityline.com](https://securitas.integrityline.com), por correo electrónico a [integrity@securitas.com](mailto:integrity@securitas.com) o al Director de Cumplimiento de Ética Empresarial de Securitas. La información de contacto de Uptodate se puede encontrar en el sitio web de Securitas, [www.securitas.com](https://www.securitas.com).

Cualquier violación de esta Política o de las leyes locales aplicables dará lugar a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo la terminación del empleo.

## 12 Revisión y seguimiento

El cumplimiento de estas instrucciones por parte de todas las entidades y empleados de Securitas será monitoreado como parte del programa de Cumplimiento de Ética Empresarial, así como por auditorías internas y externas, y seguimientos rutinarios de todos los asuntos reportados que requieran resolución.

---



## Ejemplos prácticos

- A. Mi vecina es proveedora de Securitas y me ha invitado a quedarme en su casa de verano durante el fin de semana. ¿Puedo ir?**

Depende. Una relación personal no tiene que verse afectada negativamente debido a una relación comercial. Sin embargo, la relación personal nunca debe afectar o influir en la relación comercial. Siempre pregúntele a su gerente si no está seguro. Si se encuentra en una posición de toma de decisiones con respecto al proveedor, la presunción es que tiene un conflicto de intereses y no debe aceptar la invitación.

- B. Mi sobrina se graduó recientemente y está buscando trabajo. Tenemos puestos vacantes relevantes y ella me ha pedido que la ayude a conseguir uno. ¿Qué debo hacer?**

Dirija a su sobrina al sitio web donde puede presentar su solicitud o diríjala a la persona de contacto que administra las solicitudes. Informe a la persona responsable de la contratación que el solicitante es su pariente y recuérdle a la persona responsable de la contratación que se requiere la aprobación de los superiores para contratar parientes.

- C. El CEO de uno de nuestros clientes más grandes es un amigo cercano mío. ¿Es esto una preocupación o un problema?**

Informe a su gerente y si es miembro de la Administración del Grupo, División y País o tiene una posición sensible, complete el formulario de Declaración de Conflictos de Intereses. No puede participar en ninguna decisión relacionada con el negocio con respecto a ese cliente.

- D. Mi esposo está trabajando para una empresa que está siendo considerada como proveedor de Securitas. ¿Es esto apropiado?**

Depende. Puede estar bien con la aprobación de los superiores. Sin embargo, debe retirarse de esta situación de conflicto de intereses declarando la relación con su gerente y no participando en los procesos de adquisición o ejecución. No revele información a la Parte Relacionada que pueda darle una ventaja sobre otros proveedores potenciales que participan en un proceso de licitación.

---





## Conducta prohibida

Está, por ejemplo, prohibido:

### I. En general

- participar en la toma de decisiones que crean un conflicto de intereses,
- tener relaciones personales cercanas que influyan en las decisiones, por ejemplo, en un proceso de licitación,
- influir en una decisión comercial de un tercero en beneficio de Securitas, con la ayuda de una Parte Relacionada.

### II. Nepotismo

- dar un trato preferencial a los contactos personales, como familiares o amigos,
- contratar o supervisar directa o indirectamente a un miembro de la familia, amigo cercano o socio comercial personal; esto también incluye aprobar los términos de empleo (incluidos el salario, los beneficios y la educación) y los cambios no insignificantes en las descripciones de trabajo para dicha persona,
- tener una relación romántica con alguien que directa o indirectamente le reporta,
- tener transacciones comerciales entre Securitas y una compañía controlada directa o indirectamente por Partes Relacionadas al empleado o en la que las Partes Relacionadas tengan un interés financiero.

### III. Auto-tratos

- tener transacciones comerciales entre Securitas y una compañía controlada directa o indirectamente por el empleado o sus familiares o en la que el empleado tenga un interés financiero,
- poseer o controlar a un proveedor de Securitas, ya sea directamente o a través de una Parte Relacionada,
- utilizar los activos de Securitas para su beneficio privado a menos que dicho uso esté explícitamente permitido de conformidad con el acuerdo de empleo o las políticas de la empresa,
- aprovechar las oportunidades de negocio que Securitas tiene para beneficio propio.

### IV. Interés contradictorio

- competir con Securitas, por ejemplo, sirviendo en la junta directiva de un competidor de Securitas o trabajando/consultando o representando a dicho competidor.
-



**Declaración de Conflictos de Interés**

Nombre:

Fecha:

Empresa empleadora:

Número de identificación del empleado:

Gerente de línea:

Gerente del gerente:

Me gustaría revelar las siguientes situaciones de conflicto de intereses existentes o potenciales derivadas de mis funciones como representante de la entidad mencionada anteriormente o del Grupo Securitas:

*Personas / empresas con las que tengo tratos oficiales u otros contactos comerciales e intereses privados y una descripción de la naturaleza y todos los hechos relevantes relacionados con mis deberes en relación con esta persona (s) y / o compañía (como se describe en la Instrucción de Securitas sobre Conflicto de Intereses).*

1.

2.

3.

4.

Propongo que el conflicto de intereses revelado se resuelva de la siguiente manera:

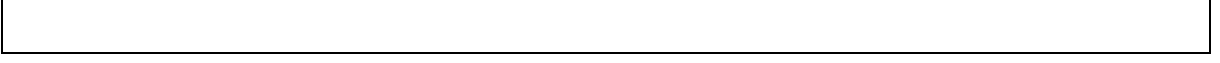
Declaro que, a mi leal saber y entender, no tengo ningún interés que pueda entrar en conflicto, o que se perciba que entra en conflicto, con mis deberes para con la entidad mencionada anteriormente y/o el Grupo Securitas. Si mi situación cambiara, actualizaré mi declaración en consecuencia.

Confirmando que no hay otros conflictos de intereses reales o potenciales de los que tenga conocimiento que los descritos anteriormente.

Firma del empleado

**DECISIÓN SOBRE EL CONFLICTO IDENTIFICADO**

Nombre de los aprobadores:	Fecha:
1.	
2.	
3.	
4.	
Firma	





## Anexo 4

## Orientación sobre cómo se pueden resolver los conflictos de intereses divulgados

<b>Tipo de conflicto</b> (Actual, Potencial, Percibido)	<b>Intereses personales</b> (Familiar, Amigo, Relación Sentimental, Finanzas Personales, Inversiones, Posición en el sector, Trabajos de consultoría, pertenencia a Consejos de Administración, Obras benéficas)	<b>Conflicto de intereses divulgado por el empleado</b>	<b>¿Conducta prohibida?</b>	<b>Orientación sobre cómo <u>podría</u> resolverse el conflicto de intereses.</b> Resolver el conflicto de interés significa eliminar el conflicto. Aplicar cambios para garantizar que el conflicto ya no exista (para conflictos reales) o riesgos que se materialicen (por conflicto potencial o percibido)
Actual	Familiar	El empleado supervisa directa o indirectamente a un miembro de su familia	Sí	El familiar o el empleado es reasignado a otro departamento
Potencial	Familiar	El empleado trabaja en la misma empresa que un familiar	Tal vez	Asegurarse de que el empleado no está implicado en ninguna cuestión de empleo, rendimiento o compensación
Potencial	Familiar/Amigo	Un familiar o amigo cercano ha solicitado un puesto en la misma empresa que el trabajador	Tal vez	-Asegurarse de que el empleado no participe en el proceso o la decisión de contratación -Garantizar que el empleado no supervisará directa o indirectamente al solicitante -Lo ideal es que el candidato no trabaje en el mismo departamento que el empleado



Actual	Familiar/Amigo	Un familiar o amigo cercano directa o indirectamente controla a un proveedor de Securitas	Sí	Garantizar que el empleado no participe en decisiones relacionadas con el proveedor
Actual	Relación sentimental	El empleado supervisa directa o indirectamente a una persona con la que mantiene una relación sentimental	Sí	La persona o el empleado debe ser reasignado a otro departamento
Potencial	Relación sentimental	El empleado tiene una relación sentimental con un colega pero no supervisa directa o indirectamente a esa persona	Tal vez	Asegurarse de que el empleado no esté implicado en ninguna cuestión de empleo, rendimiento o compensación relacionada con la persona
Potencial	Familiar	Un familiar o amigo cercano trabaja para un cliente y está relacionado con Securitas (que es el proveedor del cliente)	Tal vez	Garantizar que el empleado no participe en decisiones relacionadas con el cliente
Actual	Miembro del Consejo	Miembro del Consejo de Administración de una empresa competidora de Securitas	Sí	El empleado debe ser obligado a dimitir como miembro del Consejo de Administración de la empresa competidora
Actual/Potencial	Inversion	Un empleado posee acciones de una empresa que compite con Securitas	Tal vez	Evaluación caso por caso. El impacto dependerá, por ejemplo, del tamaño de la participación accionarial del empleado y de la posición dentro de Securitas, lo que influirá en sus posibilidades de toma de decisiones. Si la tenencia de acciones puede influir en la toma de decisiones del empleado, esto debe resolverse, por ejemplo, exigiendo que se



				desprendan de las acciones o reasignando al empleado
--	--	--	--	--