

Instrucciones sobre conflictos de intereses

1 Resumen

DECLARAR	Tienes la obligación de comunicar a tu responsable cualquier conflicto de intereses real, potencial o percibido.
EVITAR	Debes evitar todos los conflictos de intereses. Determinadas prácticas, como el nepotismo y la autocontratación en beneficio propio, están prohibidas.
DOCUMENTAR	La resolución de cualquier conflicto de intereses comunicado deberá documentarse.

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

Resumen de los principales cambios desde la última revisión:

- Cambios editoriales menores.

2 Introducción y objetivo

Las decisiones empresariales deben basarse siempre en motivos y criterios objetivos y adoptarse en el mejor interés de Securitas. Nunca deben verse influidas por las relaciones personales de un empleado, sus actividades fuera de Securitas o sus intereses económicos. Los conflictos de intereses pueden afectar a las decisiones que tomamos, perjudicar nuestra marca y reputación y generar desconfianza dentro y fuera de la empresa.

De conformidad con la Política 14, *Código de Valores y Ética de Securitas*:

- los empleados y socios comerciales deben evitar todos los conflictos de intereses, o aparentes conflictos de intereses, entre sus actividades personales y su participación en la gestión de los negocios de Securitas.
- las operaciones entre Securitas y partes vinculadas a un empleado, como familiares, parientes, amigos, proveedores o clientes con los que un empleado de Securitas comparta un interés personal (las "**Partes Vinculadas**"), solo se permiten en circunstancias excepcionales y previa aprobación del nivel superior del responsable, es decir, del responsable del responsable del empleado.
- esa aprobación de nivel superior también es necesaria cuando miembros de una misma familia trabajan en la empresa o existen relaciones personales estrechas entre empleados.

Estas instrucciones tienen por objeto proporcionar orientación adicional a todos los empleados de Securitas sobre qué constituye una situación de conflicto de intereses, cómo deben actuar y qué situaciones deben evitar. Asimismo, establecen la obligación de comunicar cualquier conflicto de intereses, ya sea real, potencial o percibido.



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

3 ¿Qué es un conflicto de intereses?

Existe un conflicto de intereses (Cdl) cuando los intereses de una persona (familiares, de amistad, económicos o de otra índole) pueden influir en su lealtad, su juicio y sus actuaciones. Por ejemplo, una persona tiene un deber de lealtad hacia su empleador, pero también puede tenerlo hacia un negocio familiar. Ambos esperan que esa persona anteponga sus respectivos intereses y, cuando eso no es posible, surge un conflicto entre dichos intereses.

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

Existen 3 tipos de conflictos de intereses:

1. REAL	actualmente estás siendo influido por un interés en conflicto
<i>Por ejemplo: tú, en nombre de Securitas, firmas un acuerdo con un proveedor propiedad de tu hermano.</i>	
2. POTENCIAL	podrías llegar a estar influido por un interés en conflicto
<i>Por ejemplo: eres miembro del consejo de administración de una empresa, o tienes un interés económico en ella, y esa empresa está considerando presentarse a una licitación de Securitas.</i>	
3. PERCIBIDO	podría parecer que estás influido por un interés en conflicto
<i>Por ejemplo: estás valorando firmar un acuerdo, en nombre de Securitas, con un proveedor que emplea a tu hermana. Esto no influye en tu decisión porque ese proveedor es la mejor opción, pero entiendes que alguien podría pensar que estás eligiendo o influyendo en la elección de ese proveedor para beneficiar a tu hermana. Ten en cuenta que los conflictos de intereses percibidos son más probables cuando el empleado de Securitas afectado ocupa un puesto directivo de alto nivel.</i>	

4 Conducta esperada

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

La conducta esperada puede resumirse en tres ideas clave:

- Mantén una separación estricta entre las decisiones de negocio y los intereses personales.
- No otorgues un trato preferente a contactos personales, como amigos o familiares.
- Si surge una situación que pueda dar lugar a un conflicto de intereses, real o percibido, debes informar inmediatamente a tu responsable.

Acostúmbrate a preguntarte con regularidad: (1) ¿Tengo algún conflicto de intereses que deba comunicar? (2) ¿Pueden mis relaciones personales influir en mis decisiones de negocio? (3) ¿Incluye mi función, o podría percibirse que incluye, alguna capacidad de decisión sobre relaciones comerciales con entidades vinculadas a familiares o amigos cercanos?

Todos los empleados deben comunicar cualquier conflicto de intereses real, potencial o percibido tan pronto como identifiquen que puede existir y, siempre que sea posible, antes de llevar a cabo



cualquier actuación en la que dicho conflicto pueda influir, o parecer influir, en su toma de decisiones. La falta de comunicación de un conflicto de intereses puede dar lugar a medidas disciplinarias proporcionadas a la infracción, incluida, entre otras, la extinción de la relación laboral.

Debes:

- adoptar todas las medidas razonables para evitar conflictos de intereses;
- comunicar los conflictos de intereses reales, potenciales o percibidos a tu responsable, al representante local de Business Ethics o al responsable regional de Business Ethics Compliance cuando surjan por primera vez;
- mantener una relación profesional con proveedores y socios comerciales, evitando un exceso de familiaridad;
- evitar situaciones que puedan generar sospechas de trato preferente;
- obtener la aprobación del nivel superior del responsable antes de convertirte en miembro del consejo, empleado o consultor de una empresa externa, entidad sin ánimo de lucro u organización similar;
- informar a tu responsable y obtener la aprobación del nivel superior del responsable, es decir, del responsable de tu responsable, si participas en actividades sociales o profesionales fuera de tu trabajo que generen un conflicto de intereses real, potencial o percibido;
- asegurarte de que se realiza una diligencia debida adecuada cuando se recurra a agentes y representantes para facilitar negocios a Securitas, a fin de identificar posibles conflictos de intereses y adoptar medidas apropiadas para evitarlos, gestionarlos y mitigarlos;
- solicitar orientación y recomendaciones al Departamento Jurídico o a la función de Business Ethics si tienes dudas o preguntas sobre estas cuestiones.

Para ejemplos prácticos de distintas situaciones y de la conducta esperada, véase el Anexo 1.

5 Conductas prohibidas

Se consideran conductas prohibidas:

NEPOTISMO	favoreces a contactos personales, como familiares o amigos
<i>Por ejemplo: decides contratar o promocionar, o supervisas directa o indirectamente, a un familiar, a un amigo cercano o a una persona con la que mantienes una relación, o les concedes ventajas especiales por tu relación personal con ellos.</i>	
AUTOCONTRATACIÓN (BENEFICIO PERSONAL)	actúas en tu propio interés en lugar de hacerlo en el interés de Securitas
<i>Por ejemplo: te apropias de oportunidades de negocio que corresponden a Securitas o utilizas activos de Securitas para tu beneficio privado.</i>	
INTERESES CONTRAPUESTOS	tienes un interés que es contrario al interés de Securitas



Por ejemplo: formas parte del consejo de administración de una empresa que compite con Securitas o, de otro modo, trabajas, asesores, representas o ayudas a una empresa competidora de Securitas.

Las conductas prohibidas solo podrán permitirse que continúen sin medidas de mitigación en circunstancias excepcionales y únicamente tras obtener tanto (1) la aprobación escrita del nivel superior del responsable, es decir, del responsable del responsable del empleado, como (2) la aprobación del General Counsel y del Presidente de la División o del Grupo correspondiente.

Pueden encontrarse más ejemplos de conductas prohibidas en el Anexo 2.

6 Obligaciones de comunicación

6.1 Todos los empleados

Todos los empleados deben comunicar cualquier conflicto de intereses real, potencial o percibido relacionado con su empleo en Securitas a su responsable directo, al Departamento de Recursos Humanos, al representante de Business Ethics o al Departamento Jurídico de forma inmediata cuando tengan conocimiento de una situación de conflicto de intereses real, potencial o percibido.

Todos los empleados de nueva incorporación deben presentar una declaración de conflicto de intereses en un plazo de 3 meses desde su incorporación a la empresa y, posteriormente, de forma inmediata si tienen conocimiento de cualquier situación de conflicto de intereses real, potencial o percibido.

6.2 Dirección y alta dirección

Los siguientes empleados deben completar anualmente el formulario de declaración de conflicto de intereses utilizando el Anexo 3 – Declaración de conflictos de intereses – y enviarlo a su responsable:

- todos los miembros de la Dirección del Grupo, de la División y del País;
- los empleados que reporten a un Presidente (Presidente del Grupo, de la División o del País) y los empleados que reporten a una persona que, a su vez, reporte al Presidente; y
- los empleados que ocupen puestos especialmente sensibles o de riesgo (como miembros de los departamentos de compras, ventas y desarrollo de negocio, entre otros).

Todos los formularios de declaración deberán archivarlos por la persona responsable de BE Compliance durante un periodo de 3 años o el plazo que establezca la legislación local.

Existe una declaración digital disponible a través del módulo de ServiceNow (Risk & Compliance -> Declare a Conflict of Interest).

6.3 ¿Qué situaciones deben comunicarse?

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

- A. Empleo o prestación de servicios externos.



- Asumir un segundo trabajo o una actividad de consultoría o voluntariado que pueda entrar en conflicto con tu trabajo en Securitas.
 - Actuar como administrador societario, miembro del consejo o consultor de otra empresa u organización que pueda entrar en conflicto con tu trabajo en Securitas.
- B. Intereses financieros externos y otros intereses comerciales**
- Tener un interés financiero^[1] u otro interés que permita influir en las operaciones de empresas u organizaciones que sean proveedores, contratistas, intermediarios, clientes, otros socios comerciales o competidores de Securitas.
- C. Relaciones familiares y otras relaciones personales estrechas (Partes Vinculadas) y contactos dentro de Securitas**
- Si un familiar^[2] solicita un puesto en Securitas y ese puesto implicará una relación jerárquica con el empleado (directa o indirectamente), o si el empleado participa en el proceso de decisión de contratación o tiene influencia sobre los términos y condiciones laborales del candidato.
 - Si mantienes una relación sentimental con alguien dentro de la misma línea jerárquica, es decir, con alguien que te supervise directa o indirectamente o a quien tú supervises.
- D. Relaciones familiares y otras relaciones personales estrechas (Partes Vinculadas) fuera de Securitas**
- Si tienes un familiar^[3] u otra Parte Vinculada^[4] que ocupe un puesto con capacidad de decisión (respecto de procesos de compras o ejecución con Securitas), o que tenga un interés directo o indirecto, ya sea financiero^[5] o no financiero, u otra relación con un vendedor, proveedor, socio, contratista, subcontratista, cliente, agente o competidor de Securitas.
 - Firmar un contrato en nombre de Securitas con una empresa gestionada o propiedad de una persona estrechamente vinculada, como un familiar o un amigo íntimo.
- E. Familiares o Partes Vinculadas que sean cargos públicos**
- Ocupar un cargo público, o mantener una relación con un cargo público, que pueda dar lugar a un conflicto de intereses real, potencial o percibido.
- F. Otros^[6] posibles conflictos de intereses**
- Ofrecer, solicitar o aceptar regalos y atenciones, pagos ilegales, remuneraciones, donaciones o beneficios comparables de competidores, clientes y proveedores o potenciales proveedores que puedan influir en tu juicio. Todas estas operaciones deberán ajustarse a la instrucción sobre la Política de Regalos incluida en la Política 16 «Group Business Ethics Policy».
 - Apropiarte de oportunidades de negocio que corresponden a Securitas o utilizar activos de Securitas para tu beneficio privado.

7 Evaluación y decisión

Cualquier conflicto de intereses comunicado será evaluado de forma imparcial por el nivel superior del responsable, sobre la base de las recomendaciones del responsable directo del empleado, teniendo en cuenta el riesgo empresarial y reputacional para Securitas, así como la percepción del conflicto de intereses por parte de otras personas dentro y fuera de Securitas. La decisión adoptada por ese nivel superior deberá documentarse por escrito y resolver el conflicto de intereses minimizando los riesgos para Securitas, protegiendo la reputación de la empresa y salvaguardando, en la medida de lo posible, los intereses privados de la persona afectada.



Para obtener orientación sobre cómo resolver conflictos de intereses, véase el Anexo 4.

La decisión, junto con su motivación, será comunicada al empleado por su responsable directo, y corresponde a dicho responsable asegurarse de que el empleado la comprende y la cumple.

En la actividad anual de declaración de conflictos de intereses prevista en el apartado 6.2, una copia de la decisión deberá archivarse por la persona responsable de BE Compliance durante un periodo de 5 años o el plazo que establezca la legislación local.

8 Aplicabilidad

Estas instrucciones son obligatorias y se aplican a todas las sociedades, empleados, administradores y directivos de las sociedades integradas en el Grupo Securitas, es decir, aquellas sociedades en las que Securitas AB (publ), directa o indirectamente, sea titular o tenga una participación de control.

9 Implementación y responsabilidades

En cada país deberá designarse una persona responsable de Business Ethics Compliance ("representante de BE Compliance").

Es responsabilidad del Presidente correspondiente y de la persona responsable de BE Compliance del área o del país garantizar que estas instrucciones se comprenden plenamente y se implantan en sus respectivas áreas o países de responsabilidad. También deben garantizar que se implantan y mantienen procesos y controles administrativos y organizativos eficaces con el fin de adoptar todas las medidas razonables para prevenir conflictos de intereses, así como gestionarlos y mitigarlos cuando no sea posible evitarlos.

Estas instrucciones deben publicarse claramente y ser conocidas por todos los empleados, directivos y administradores. También debe indicarse claramente a quién puede dirigirse un empleado para solicitar orientación en el área o país correspondiente.

10 Formación

Es responsabilidad del Presidente correspondiente y de la persona responsable de BE Compliance del área o del país garantizar que se imparta formación adecuada a los empleados de forma periódica (al menos cada 18 meses), con el fin de asegurar el cumplimiento de estos principios.

Dicha formación deberá ser adecuada al puesto de la persona de que se trate y a sus responsabilidades dentro de Securitas, así como a la situación local y a la evaluación de riesgos.

11 Comunicación, investigaciones y consecuencias del incumplimiento

Todas las entidades de Securitas y todos sus empleados están obligados a comunicar cualquier sospecha de conducta indebida contraria a estas Instrucciones a sus responsables directos o, cuando ello no sea posible, a un responsable de nivel superior, al country risk manager, al ombudsman local, al asesor jurídico o al representante de Business Ethics, según proceda en cada



jurisdicción. Ningún empleado sufrirá consecuencias negativas por cumplir estas Instrucciones, aunque ello suponga la pérdida de negocio, ni por comunicar un incumplimiento. Todos los hechos o sospechas comunicados serán investigados de forma independiente y objeto de seguimiento.

Si la persona que desea comunicar una sospecha no quiere, o no puede, hacerlo a su responsable directo o a otro interlocutor dentro de la organización, todas estas cuestiones deberán comunicarse a través de la Securitas Integrity Line en securitas.integrityline.com, por correo electrónico a integrity@securitas.com o al Securitas Chief Business Ethics Compliance Officer. La información de contacto actualizada puede consultarse en el sitio web de Securitas, www.securitas.com.

Cualquier infracción de estas Instrucciones o de la normativa local aplicable dará lugar a medidas disciplinarias, que podrán incluir la extinción de la relación laboral.

12 Revisión y seguimiento

El cumplimiento de estas instrucciones por parte de todas las entidades y empleados de Securitas será supervisado en el marco del programa de Business Ethics Compliance, así como mediante auditorías internas y externas y seguimientos periódicos de todos los asuntos comunicados que requieran resolución.



Ejemplos prácticos

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

Depende. Una relación personal no tiene por qué verse afectada negativamente por una relación comercial. No obstante, la relación personal nunca debe afectar ni influir en la relación comercial. Consulta siempre con tu responsable si tienes dudas. Si ocupas una posición con capacidad de decisión respecto del proveedor, se presume que existe un conflicto de intereses y no deberías aceptar la invitación.

- B. **Mi sobrina acaba de graduarse y está buscando trabajo. Tenemos vacantes adecuadas y me ha pedido que la ayude a conseguir una. ¿Qué debo hacer?**

Dirige a tu sobrina al sitio web donde pueda presentar su candidatura o a la persona de contacto que gestione las solicitudes. Informa a la persona responsable de la contratación de que la candidata es familiar tuya y recuérdale que, para contratar a familiares, se requiere la aprobación del nivel superior del responsable.

- C. **El CEO de uno de nuestros mayores clientes es amigo íntimo mío. ¿Es esto motivo de preocupación o un problema?**

Informa a tu responsable y, si formas parte de la Dirección del Grupo, de la División o del País, o si ocupas un puesto sensible, cumplimenta el formulario de Declaración de conflictos de intereses. No puedes participar en decisiones de negocio relacionadas con ese cliente.

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

Depende. Podría ser admisible con la aprobación del nivel superior del responsable. No obstante, debes apartarte de esta situación de conflicto de intereses comunicando la relación a tu responsable y absteniéndote de participar en los procesos de compra o de ejecución. No reveles información a la Parte Vinculada que pudiera otorgarle una ventaja frente a otros proveedores potenciales que participen en un proceso de licitación.



Conductas prohibidas

Por ejemplo, está prohibido:

- I. En general
 - participar en una toma de decisiones que genere un conflicto de intereses;
 - mantener relaciones personales estrechas que influyan en las decisiones, por ejemplo, en un proceso de licitación; y
 - influir en una decisión comercial de un tercero en beneficio de Securitas con la ayuda de una Parte Vinculada.
- II. Nepotismo
 - dar un trato preferente a contactos personales, como familiares o amigos;
 - contratar o supervisar directa o indirectamente a un familiar, a un amigo cercano o a un socio de negocios personal; esto también incluye aprobar condiciones de empleo (incluidos salario, beneficios y formación) y cambios no insignificantes en la descripción del puesto de esa persona;
 - mantener una relación sentimental con alguien que te reporte directa o indirectamente; y
 - mantener operaciones comerciales entre Securitas y una empresa controlada directa o indirectamente por Partes Vinculadas del empleado, o en la que dichas Partes Vinculadas tengan de otro modo un interés económico.
- III. Autocontratación
 - mantener operaciones comerciales entre Securitas y una empresa controlada directa o indirectamente por el empleado o por sus familiares, o en la que el empleado tenga de otro modo un interés económico;
 - ser propietario o controlar un proveedor de Securitas, ya sea directamente o a través de una Parte Vinculada;
 - utilizar activos de Securitas para tu beneficio privado, salvo que dicho uso esté expresamente permitido conforme al contrato de trabajo o a las políticas de la empresa; y
 - apropiarte de oportunidades de negocio a las que Securitas tenga derecho.
- IV. Interés contrapuesto
 - competir con Securitas, por ejemplo formando parte del consejo de administración de un competidor de Securitas o, de otro modo, trabajando, asesorando o representando a dicho competidor.

Declaración de conflictos de intereses

Nombre:

Fecha:

Empresa empleadora:

N.º de identificación de empleado:

Responsable directo:

Responsable del responsable:



Deseo comunicar las siguientes situaciones existentes o potenciales de conflicto de intereses derivadas de mis funciones como representante de la entidad indicada anteriormente o del Grupo Securitas:

A. Empleo o prestación de servicios externos, incluidos otros intereses externos

1. Presto servicios, con o sin remuneración, para un vendedor, proveedor, socio, agente, contratista, subcontratista, cliente o competidor de Securitas.

Facilite cualquier información adicional:

2. He prestado servicios para otra empresa u organización, o he desempeñado el cargo de administrador societario, miembro del consejo o consultor de otra empresa u organización durante mi trabajo en Securitas.

Facilite cualquier información adicional:

B. Intereses financieros externos y otros intereses comerciales

3. Tengo intereses financieros u otros intereses comerciales en un competidor, cliente, contratista, subcontratista, intermediario, socio, agente o proveedor de Securitas.

Facilite cualquier información adicional:

C. Relaciones familiares y otras relaciones personales estrechas (Partes Vinculadas) y contactos dentro de nuestra organización

4. Tengo familiares u otras Partes Vinculadas que trabajan, directa o indirectamente (por vínculo contractual), en Securitas.

Facilite cualquier información adicional:



D. Relaciones familiares y otras relaciones personales estrechas (Partes Vinculadas) fuera de nuestra organización

5. Tengo familiares u otras Partes Vinculadas que ocupan puestos con influencia en la toma de decisiones, o que tienen un interés financiero u otro interés comercial, en un proveedor, socio, contratista, cliente, agente o competidor de Securitas.

Facilite cualquier información adicional:

E. Familiares o Partes Vinculadas que sean cargos públicos

6. Yo, o mis familiares u otras Partes Vinculadas, ejercemos como cargo público o desempeñamos un puesto público electo o designado que pueda dar lugar a un conflicto de intereses real, potencial o percibido.

Facilite cualquier información adicional:

F. Otros posibles conflictos de intereses

7. ¿Tiene algo que comunicar que no haya quedado cubierto por las categorías de comunicación anteriores?

Facilite cualquier información adicional:



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

Declaro que, según mi leal saber y entender, no tengo intereses que puedan entrar en conflicto —o percibirse que entren en conflicto— con mis obligaciones hacia la entidad arriba indicada y/o el Grupo Securitas. Si mi situación cambia, actualizaré esta declaración en consecuencia.

Confirmando que no tengo conocimiento de otros conflictos de intereses reales o potenciales distintos de los descritos anteriormente.

Firma del empleado

DECISIÓN SOBRE EL CONFLICTO IDENTIFICADO

Nombre de la persona que aprueba:	Fecha:
1.	
1.	
1.	
1.	
Firma	



Anexo 4

Orientación sobre cómo pueden resolverse los conflictos de intereses comunicados



Conflict type (Actual, Potential, Perceived)	Personal interests (Family, Friends, Romantic relationship, Personal finances, Investments, Industry standing, Consulting work, Board memberships, Charitable work)	Conflict of interest disclosed by employee	Prohibited Conduct?	Guidance on how the conflict of interest <u>could be</u> resolved Resolving the conflict of interest means to remove the conflict, in other words implement changes to ensure the conflict no longer exists (for actual conflicts) or risks materializing (for potential or perceived conflicts).
Actual	Family	Employee directly or indirectly supervises family member	Yes	The family member or the employee is reassigned to another department
Potential	Family	Employee works in same company as family member	Maybe	Ensure that the employee is not involved in any employment, performance, or compensation questions
Potential	Family/friends	Family member or close friend has applied for a job in same company as employee	Maybe	- Ensure that employee is not involved in the recruiting process or decision - Ensure that employee will not (directly or indirectly) supervise the applicant - applicant should ideally not work in same department as employee.
Actual	Family/friends	Family member or close friend directly or indirectly controls a supplier to Securitas	Yes	Ensure that employee is not involved in decisions related to the supplier.
Actual	Romantic relationship	Employee directly or indirectly supervises a person with whom he/she has a romantic relationship	Yes	The person or the employee should be reassigned to another department
Potential	Romantic relationship	Employee has a romantic relationship with a colleague but does not directly or indirectly supervise that person	Maybe	Ensure that the employee is not involved in any employment, performance or compensation questions related to the person
Potential	Family	Family member or close friend works for a customer and is involved with Securitas (who is the supplier to the customer)	Maybe	Ensure that the employee is not involved in decisions related to the customer
Actual	Board membership	Board member in a company that is a competitor to Securitas	Yes	Employee should be required to resign as a Board member of the competitor
Actual/Potential	Investment	Employee owns shares in a company that competes with Securitas	Maybe	Case-by-case assessment. Impact depends, for example, on size of shareholding by the employee and the employee's position within Securitas including her/his decision making possibilities. If shareholding could influence the employee's decision making this needs to be resolved, for example, by requiring that the shares are divested or by reassigning the employee.