



NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA

Solo hay **una** manera de hacer negocios.
La manera **correcta**.





Nuestros clientes y millones de personas en todo el mundo confían en que G4S los mantendrá sanos y salvos. Es un papel crucial, y uno que nos enorgullece cumplir. Es también un papel que conlleva responsabilidades considerables.

Mantener a salvo a las personas y sus bienes requiere no solo de la capacitación correcta, sino también de altos niveles de confianza. Esta confianza nos la ganamos comportándonos siempre de conformidad con la ley y con nuestras políticas y procedimientos. En pocas palabras: haciendo negocios de la manera correcta.

Hacer negocios de la manera correcta no solo generará confianza, sino que también asegurará que tengamos una cultura en la cual las personas se sientan respetadas, incluidas y capaces de lograr su mejor desempeño, garantizando que G4S tenga éxito.

Este Código de Ética Empresarial (el Código) explica a qué nos referimos con hacer negocios de la manera correcta para todas las personas cuyas vidas tocamos: nuestros clientes, empleados y las comunidades en las que vivimos y trabajamos. La manera como hacemos las cosas es tan importante como lo que hacemos y siempre hay una manera correcta de lograr un resultado exitoso. El Código está diseñado para ayudarte con la toma de decisiones, o cuando enfrentas desafíos nuevos, y te ayudará a que siempre hagas negocios de la manera correcta.

Tenemos una política de cero tolerancia cuando se trata del incumplimiento de nuestro Código y te invito a usar Speak Out, nuestro servicio confidencial global para hacer denuncias, si presencias una conducta que no cumpla con el Código. Te estamos escuchando, tus llamadas y reportes se mantendrán anónimos y te responderemos debidamente.

El Consejo y el Comité Ejecutivo del Grupo tienen un firme compromiso con este Código y con cerciorarse de que G4S siempre haga negocios de la manera correcta. Ustedes tienen mi total respaldo para hacer lo mismo, cada día. Juntos dirigiremos con el ejemplo a nuestra empresa y nuestro sector industrial.

Ashley Almanza, Director General de G4S plc

Actuamos con...

INTEGRIDAD Y RESPETO

Nos apasiona...

LA SEGURIDAD, LA PROTECCIÓN Y LA EXCELENCIA EN EL SERVICIO

Lo logramos mediante...

INNOVACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

Creemos en hacer negocios de la manera correcta. Tenemos valores claros que nos distinguen en nuestro sector y nos tomamos el tiempo de cerciorarnos de que sean parte integral de todos nuestros sistemas, políticas y procesos. Junto con este código, nuestros valores rigen nuestro comportamiento y la forma cómo interactuamos entre nosotros, con los clientes y con quienes están bajo nuestro cuidado. Nuestros valores sustentan y moldean nuestra cultura.



CÓMO USAR EL CÓDIGO



- El Código proporciona una descripción general de nuestras políticas clave y nuestro compromiso para hacer negocios de la manera correcta
- El Código se aplica a cualquier persona que trabaje para G4S en cualquier puesto y en cualquier lugar. Esto incluye contratistas, consultores y agentes que trabajen en representación nuestra. También necesitamos que nuestros proveedores y todos los aliados de empresas conjuntas apliquen y cumplan con el Código, incluso en aquellos casos en que nosotros no tengamos el control operativo.
- Además de las responsabilidades que todos tenemos de cumplir con el Código, hay responsabilidades adicionales y rendiciones de cuentas que se aplican a todos los gerentes y líderes de negocio. Estas se establecen en la continuación.
- El Código ofrece orientación sobre cómo tomar las decisiones correctas en los negocios. Si bien no es posible capturar cada una de las situaciones que podrías enfrentar, el Código sí incluye ejemplos de algunas de ellas. Estas te ayudarán a verificar lo que entiendes por la manera correcta de responder.
- Si necesitas más orientación e información, hay también enlaces a las políticas y normas pertinentes en cada una de las secciones. Si todavía no estás seguro, pide orientación a tu jefe inmediato.
- La sección Speak Out explica cómo puedes externar cualquier inquietud que tengas sobre los comportamientos que no sean acordes con nuestros valores o con este Código de manera confidencial. No dudes en usar Speak Out y alienta a los demás a que hagan lo mismo si presencian o sospechan alguna irregularidad.



CÓMO USAR EL CÓDIGO (CONTINUADO)



Tú

Es vital que todos los que trabajan para G4S sepan de la existencia de este Código y entiendan que es su responsabilidad:

- Aprende nuestros valores y compórtate de conformidad con ellos cada día
- Completa toda la capacitación obligatoria que corresponda a tu puesto de trabajo
- Haz preguntas si no estás seguro sobre cuál es la decisión correcta para alguna situación
- Hacer lo correcto y seguir este Código, siempre, sin excepciones
- Reportar cualquier inquietud sobre comportamientos que no sean acordes con nuestros valores o con el Código
- Cooperar plenamente y con honestidad durante cualquier investigación

Gerentes

Los gerentes tienen responsabilidades adicionales, a saber:

- Asegurarse de que todos en su equipo, independientemente del tiempo de servicio que tengan, aprendan nuestros valores, entiendan el Código y sepan cómo aplicarlo a su función
- Asegurarse de que nuestros proveedores y subcontratistas actúen de una manera congruente con el Código, tal como incluir el Código en los contratos cuando corresponda
- Dirigir con el ejemplo y siempre hacer negocios de la manera correcta y cuestionar a cualquier persona que no esté haciendo lo mismo
- Asegurarse de que los mecanismos para externar inquietudes, incluido por medio de [Speak Out](#) se publiquen ampliamente y con regularidad. Alentar a las personas para que externen sus inquietudes y protegerlas de cualquier represalia de sus colegas cuando las externen.
- Responder de manera positiva y oportuna ante cualquier alegato de posibles infracciones del Código
- Dar seguimiento a las lecciones aprendidas a fin de asegurarse de que los problemas externados no puedan ocurrir otra vez.

Siempre debemos elegir la manera correcta de hacer negocios incluso si en el corto plazo hay menos beneficios por hacerlo así. Si no estás seguro, pregúntate lo siguiente sobre lo que estás haciendo o la decisión que estás tomando:

- ¿Cumple con la ley?
- ¿Cumple con nuestros valores?
- ¿Cumple con nuestro Código?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “No”, entonces no es la manera correcta. No queremos hacer negocios a cualquier costo y nos alejaremos de clientes, proveedores y contratistas cuyos valores y prácticas no coincidan con los nuestros. Si los empleados no cumplen con nuestro Código de Ética Empresarial, emprenderemos las acciones necesarias, que incluyen sanciones disciplinarias y procesos penales, cuando corresponda.

SPEAK OUT



Cada uno de nosotros tenemos el deber de desafiar las instancias cuando sentimos que las acciones, comportamientos o decisiones socavan nuestros valores o el Código. Reportarlas es lo correcto y nos ayudará a cerciorarnos de que podemos proteger a nuestros clientes, empleados y reputación. Estamos abiertos a esta retroalimentación y hemos facilitado que se externen las inquietudes para cerciorarnos de que puedes brindarla en varias maneras.

- **Opción 1:** plantea tus inquietudes a tu jefe directo.
- **Opción 2:** externa tus inquietudes a un miembro del equipo de RR. HH.
- **Opción 3:** usa Speak Out, nuestro servicio confidencial de presentación de reportes.

Si el asunto tiene que ver con problemas locales como tu cronograma de trabajo, uniformes o consultas sobre pagos, entonces externar tus inquietudes mediante las opciones uno y dos tendrá más posibilidades de asegurar que el asunto se resuelva con rapidez. El equipo local tiene la información para manejarlos y más conocimiento de la situación para brindar ayuda.

Speak Out es el nombre que usamos para nuestro servicio independiente para hacer denuncias. Está disponible 24 horas al día, 7 días a la semana, mediante un número telefónico en cada país o mediante el sitio web de Speak Out.

(g4s-speakout.com). La línea de presentación de reportes es operada por una entidad ajena a G4S. Puedes elegir reportar tus inquietudes de forma anónima, si así prefieres, de conformidad con la legislación local aplicable.

Puedes externar cualquier inquietud con confianza, misma que será tratada de manera sensata. La información se compartirá únicamente con quienes necesiten conocerla para su investigación y gestión. Cuando sea posible, se darán actualizaciones sobre el estado y el resultado.

Cualquier persona que reporte una inquietud contará con la protección de G4S. El acoso o presión contra los empleados que hayan externado sus inquietudes o dado información para una investigación será tratado como una represalia y abordado como una infracción a este Código. Para más información sobre la política para hacer denuncias y cómo funciona, puedes consultarla [aquí](#).



EL ÍNDICE



NUESTRO PERSONAL

1.1 CUMPLIR CON LA LEY	09
1.2 SALUD Y SEGURIDAD	10
1.3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	11
1.4 ACOSO	12
1.5 DROGAS Y ALCOHOL	13

NUESTRO NEGOCIO

2.1 PREVENCIÓN DEL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN	15
2.2 OBSEQUIOS Y HOSPITALIDAD	16
2.3 APORTACIONES POLÍTICAS	17
2.4 CONFLICTOS DE INTERESES	18
2.5 COMPETENCIA	19
2.6 INTEGRIDAD FINANCIERA	20
2.7 PREVENCIÓN DEL LAVADO DE DINERO Y EL FINANCIAMIENTO AL TERRORISMO	21

NUESTRO MUNDO

3.1 DERECHOS HUMANOS	22
3.2 NUESTRO ENTORNO	25
3.3 NUESTROS CLIENTES	26
3.4 NUESTROS PROVEEDORES	27
3.5 NUESTRAS COMUNIDADES	28

NUESTRA INFORMACIÓN Y BIENES

4.1 INFORMACIÓN CONFIDENCIAL	30
4.2 REDES SOCIALES	32
4.3 NUESTRA MARCA Y PROPIEDAD INTELECTUAL	33
4.4 COMUNICACIONES EXTERNAS	34





LA MANERA CORRECTA PARA NUESTRO PERSONAL

- 1.1 CUMPLIR CON LA LEY
- 1.2 SALUD Y SEGURIDAD
- 1.3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
- 1.4 ACOSO
- 1.5 DROGAS Y ALCOHOL



1.1 CUMPLIR CON LA LEY



Nuestro G4S

Siempre cumpliremos con las leyes y los reglamentos.

Al ser una empresa cuya reputación se sustenta en la confianza y cuyos empleados protegen a los clientes y comunidades contra el delito, trabajamos duro para hacer cumplir la ley. Infringir la ley daña a nuestro negocio, destruye la confianza y arruina nuestra reputación.

Al trabajar globalmente en más de 80 países, las leyes varían y es imposible enumerarlas todas en este Código. En algunos países, las leyes locales o las normas de seguridad específicas de una industria son más estrictas que las políticas y normas globales de G4S. Cuando ese sea el caso, cumpliremos con los requisitos más estrictos, además de con este Código.

En otros países, el Código refleja las leyes locales, por lo que no seguirlo significa que puede que estés infringiendo la ley también. Además de enfrentar medidas disciplinarias, podrías enfrentar multas y penas de cárcel.

Siempre haz lo correcto y sigue el Código.

La manera correcta

Cumplir siempre con las leyes y los reglamentos es la manera correcta de hacer negocios.

Nunca emprendas acciones ya sea por cuenta propia o en representación de G4S que infrinjan la ley.

Asegúrate de que se cumpla siempre con los procedimientos operativos, normas financieras y políticas de G4S. Hay enlaces a todos ellos en este Código. Cumplir con ellos te ayudará a mantenerte dentro de la ley, en particular en asuntos como el uso de la fuerza, la búsqueda y la prevención de acceso, cuando la diferencia entre lo correcto y lo incorrecto no sea siempre tan obvia.

Si ves o escuchas algo que pudiera ser una infracción de la ley o de este Código, siempre repórtalo a tu jefe directo o, si esto no es posible, mediante **Speak Out**. No esperes a que alguien más lo haga.

Si alguna vez no estás seguro sobre la ley o cualquier conflicto entre las políticas de G4S y la legislación local, pide orientación a tu jefe directo.

¿Qué harías?

Es un requisito legal de nuestro país pagar por permisos de seguridad para nuestro negocio. El gobierno no hace valer el requisito y no creemos que nuestros competidores tengan dichos permisos. ¿Tenemos que pagarlos?

Respuesta: Sí. Siempre debes cumplir con la ley. Sin excepción e independientemente de cómo se comporten otras empresas.

1.2 SALUD Y SEGURIDAD



Nuestro G4S

De conformidad con nuestros valores, nos apasiona trabajar con seguridad y proteger a nuestros clientes y colegas contra todo mal.

Cada empresa, contratista y empresa conjunta de G4S, independientemente de si está bajo el control operativo de G4S o no, debe cumplir con nuestros sistemas y políticas de gestión de la salud y seguridad.

Los líderes de unidad de negocio son los responsables de poner a la salud y la seguridad al frente de sus actividades cotidianas. Esto significa cerciorarse de contar con sistemas para identificar y atender riesgos, que se consulte sobre los asuntos de salud y seguridad y se imparta la capacitación adecuada en la materia. Esto significa también que deben completar las investigaciones sobre cualquier incidente y cuasi incidente y revisar el desempeño de salud y seguridad del negocio para impulsar continuamente las mejoras.

Creemos que todos los incidentes del lugar de trabajo se pueden prevenir y no detendremos nuestro enfoque continuo y esfuerzos sino hasta que logremos nuestra meta de cero daño.

Brindamos capacitación, equipo y procedimientos de seguridad que ayudarán a protegerte. Es obligatorio seguir los procedimientos y usar el equipo provisto.

La manera correcta

Cumplir siempre con la legislación en materia de salud y seguridad, los requisitos del cliente y las normas y políticas de G4S en la materia es la manera correcta de hacer negocios.

Para ayudarnos a alcanzar nuestra meta de Cero Daño, es necesario que todos:

- Asume tu responsabilidad por la seguridad. Comienza contigo.
- Siguen las Reglas Doradas de la Seguridad de G4S y cualquier otra aplicable para el trabajo que desempeñan.
- Los usuarios de armas de fuego deben cumplir con las reglas de seguridad en la materia.
- Siempre pregunten si las instrucciones o procedimientos no son claros y soliciten ayuda si la necesitan.
- Usen las herramientas correctas para el trabajo y hagan el trabajo de la manera correcta.
- Siempre reporten cualquier incidente o inquietud de seguridad.
- Ayuden con las investigaciones y las inspecciones y auditorías de seguridad.



Para más información sobre las Políticas de Salud y Seguridad, haz clic [aquí](#).



Para más información sobre las Reglas Doradas de la Seguridad, haz clic [aquí](#).



Para más información sobre seguridad de armas de fuego, haz clic [aquí](#).

¿Qué harías?

He notado que una de las verjas de seguridad que dan al complejo que patrullo no está funcionando correctamente. La bisagra inferior está rota y la verja es demasiado pesada como para alzarla sin ayuda. La reporté al cliente, quien me dijo que ya la estaban arreglando. Eso fue hace seis meses y no ha pasado nada. Parece que la bisagra se romperá pronto. ¿Deberé reportarlo nuevamente?

Respuesta: Sí, deberás pedir a tu supervisor o gerente que hable con el cliente tan pronto como sea posible. La caída de una verja puede causar lesiones graves, no solo a ti, sino a las demás personas que pasen por ahí. Mientras tanto intenta encontrar una manera más segura de trabajar. Documenta lo que hayas notado sobre la verja durante tus patrullajes y siempre reporta tus inquietudes de seguridad.

¿Qué harías?

Una de mis compañeras se cayó hoy en el trabajo. Estaba tomando un atajo ilegal a través de los rieles del tren para llegar a la oficina de guardias y se le atoró el pie en los rieles. Se lastimó el tobillo pero no quiere reportarlo porque dice que ya se le curará. ¿Deberé reportarlo?

Respuesta: Sí, puede que tu colega necesite tratamiento médico para sus lesiones. Necesitamos saber sobre todos los incidentes y encontrar maneras de hacer mejor las cosas porque la próxima vez las lesiones pueden ser más graves. Siempre debes seguir tus procedimientos operativos y reporta todos los incidentes de conformidad con nuestras Reglas Doradas de la Seguridad.

1.3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



Nuestro G4S

Nuestro éxito depende de que tengamos empleados que sean tan diversos como el mundo en que operamos y que puedan tener su mejor desempeño. A fin de lograr esto, es necesario que reclutemos personas con distintos historiales y les brindemos igualdad de oportunidades para avanzar y crecer.

Toda decisión de reclutamiento, ascenso y desarrollo se basará en los criterios objetivos relativos a cosas como habilidades, capacidades y desempeño laboral, y nunca se basará en factores ilícitos.

Te trataremos con justicia y con respeto y esperamos que aquellos con quienes entres en contacto durante tu trabajo hagan lo mismo. Esto incluye a nuestros clientes, proveedores y cualquier otro tercero. Si esta no es tu experiencia, externa los problemas a tu jefe directo.

Al mismo tiempo, no toleraremos las instancias de discriminación injusta de nuestros empleados y usaremos el procedimiento disciplinario si las pruebas indican que es eso lo que está pasando.

La manera correcta

Comportarse siempre de una manera que reconozca el valor de la diversidad y demostrar comportamientos incluyentes es la manera correcta de hacer negocio.

Esto significa estar abierto a nuevas ideas, escuchar las sugerencias y recibir de buena gana los distintos puntos de vista independientemente de dónde vengan.

Nunca discrimines a las personas con base en sus características personales como raza, color, origen étnico, edad, nacionalidad, discapacidad, género, orientación sexual, identidad de género, estado civil o cualquier otra característica protegida por la legislación local.

Cualquier persona involucrada en las decisiones que afectan la relación laboral o el cuidado de los demás deben asistir a una capacitación para cerciorarse de que entiendan sus responsabilidades y obligaciones legales para tomar decisiones que sean objetivas y justas.

Promueve la inclusión. Aprende acerca de las diferencias de las personas y valóralas, en todas sus formas. Son estas diferencias las que contribuyen a que sean únicas y a que tengamos éxito en G4S.

Cuestiona todo comportamiento inaceptable o indebido de manera que pueda ser atendido, y recurre a tu jefe directo o a **Speak Out** si esto es difícil de hacer frente a frente.

¿Qué harías?

Un cliente me pidió que reclutara dos oficiales de seguridad hombres adicionales para el sitio, aunque en realidad no hay nada en el puesto que requiera que sean hombres en específico. Expliqué que nosotros no discriminamos y que siempre reclutamos y seleccionamos personas con base en su mérito para el puesto y no en su género, pero temo que perderemos el contrato si se eligen oficiales de seguridad mujeres.

Respuesta: No infringiremos las leyes contra la discriminación para ganar o mantener un negocio. En G4S siempre nombramos a las mejores personas para el trabajo independientemente de sus características personales.

¿Qué harías?

Pedí asistir a una capacitación de administración pero me rechazaron debido a mi discapacidad, la cual no tiene injerencia alguna en mi desempeño laboral. ¿Es esto justo?

Respuesta: No, deberás apelar a tu jefe directo y, si eso no es posible mediante Speak Out.

1.4 ACOSO



Nuestro G4S

Uno de nuestros valores es actuar con integridad y respeto, sin importar dónde estemos y qué trabajo estemos haciendo. Actuar con respeto significa ser educado y profesional hacia los demás y comportarse de una manera que muestre que te importan sus opiniones, su tiempo y sus posesiones.

El acoso puede adoptar muchas formas:

- verbal, como poner apodos, hacer insinuaciones y chistes;
- no verbal, como exclusión, gestos y mostrar imágenes; y
- físico, como toqueteos y violencia, ya sea real o amenazas.

No es deseada ni invitada y puede crear un entorno vergonzoso, intimidatorio u hostil.

No hay lugar en G4S para cualquier tipo de acoso, hostigamiento o violencia. Si esto ocurre, usaremos el procedimiento disciplinario para emprender acciones y, cuando sea necesario, respaldaremos el uso de procesos penales.

Esperamos que nuestros proveedores y subcontratistas adopten el mismo enfoque.

La manera correcta

Tener conciencia de cómo tu comportamiento afecta a los demás y mostrar respeto hacia colegas, clientes y las personas que están bajo nuestro cuidado es la manera correcta de hacer negocios.

Sé consciente de las diferencias culturales y entiende que algunos comportamientos que son aceptables en una cultura pueden no serlo en otra.

- Nunca hagas chistes o comentarios inadecuados.
- No muestres, distribuyas ni compartas materiales ofensivos.
- Nunca amenaces con ejercer violencia.

Siempre cuestiona los comportamientos que no sean acordes con nuestros valores y si no puedes hacer esto frente a frente, extérnalos con tu jefe directo o mediante **Speak Out**.

¿Qué harías?

En el lugar donde trabajo, el cliente y mis colegas usan apodos para dirigirse a mí, que son groseros y saben que no me gustan. ¿Debería reportarlo o solo lo acepto como bromas del trabajo?

Respuesta: Sí, deberás reportarlo a tu supervisor o mediante Speak Out. No toleraremos forma alguna de comportamiento hostigador que socave la dignidad de los demás en el trabajo.

¿Qué harías?

Mi jefe se la pasa pidiéndome que salgamos a una cita. Ya le dije que no quiero ir, pero se está volviendo incómodo para mí. ¿Solo debería irme?

Respuesta: No, debes repórtalo de inmediato a otro gerente o mediante **Speak Out** para que se pueda investigar. Cualquier tipo de comportamiento no deseado o indebido como este es completamente inaceptable.

1.5 DROGAS Y ALCOHOL



Nuestro G4S

Tenemos cero tolerancia al consumo de drogas y alcohol, ya que repercute nuestra capacidad para mantener a salvo a las personas.

Reconocemos que nuestros empleados hacen un trabajo excepcional, con frecuencia en entornos desafiantes, y queremos asegurarnos de que nosotros, a nuestra vez, los respaldemos cuando tengan problemas relacionados con las drogas y el alcohol.

No obstante, no toleraremos el consumo de sustancias ilegales y emprenderemos acciones si hay riesgos resultado del comportamiento de las personas debido al consumo inadecuado o abuso de sustancias.

Esperamos que otras organizaciones con las que trabajamos, tales como proveedores y subcontratistas, cumplan con nuestras reglas sobre drogas y alcohol tal y como lo hacemos nosotros para cualquier cliente en cuyos sitios operamos.

La manera correcta

Cerciorarte de que estás listo para el trabajo cada día es la manera correcta de hacer negocios. Esto significa que estés bien descansado y nunca te presentes a trabajar bajo la influencia de drogas o alcohol.

Una de las Reglas Doradas de la Seguridad es que los choferes no realicen sus deberes de manejo mientras estén bajo el influjo de las drogas o el alcohol.

No se permite el consumo de alcohol en las instalaciones de la empresa a menos que se trate de un evento patrocinado por la misma y tengas la edad legal para su consumo.

Es necesario que los colegas cooperen con cualquier solicitud de someterse a pruebas aleatorias de detección de drogas cuando su realización sea un requisito legal o contractual.

Si sospechas que un colega está poniendo en riesgo su salud y seguridad, o la salud y seguridad de los demás, cuestionalo directamente y si esto no fuera adecuado o posible, extérnalo a tu jefe directo.

Si necesitas ayuda con un problema de consumo indebido de sustancias, externa tus inquietudes de manera confidencial a tu jefe directo o a un miembro del equipo de RR. HH. Esto nos permitirá respaldarte y considerar cualquier circunstancia atenuante si tu desempeño se ve afectado o se han infringido las normas de la empresa.

¿Qué harías?

Noté que una oficial de seguridad llegó a trabajar en la mañana. Habla arrastrando las palabras y se le ve temblorosa. ¿Debería decir algo?

Respuesta: Sí, antes de que se ponga en riesgo ella misma y a sus colegas. Si no puedes hablar con ella directamente, externa tus inquietudes al supervisor de la oficial.

¿Qué harías?

Mi colega está viviendo momentos difíciles. Su madre murió recientemente y dos días después su hermano falleció en un accidente. Está tomando pastillas para dormir pero ahora se está comportando de manera inusual. La semana pasada llegó tarde a trabajar dos veces, sus ojos estaban muy rojos y ha empezado a temblar y responder de manera agresiva ante comentarios o preguntas. ¿Debería decir algo?

Respuesta: Sí, primero deberías intentar hablar sobre tus observaciones con tu colega. Si no puedes hacerlo, externa tus inquietudes con su jefe directo para cerciorarte de que reciba apoyo y los problemas se atiendan antes de que empeoren.



2

LA MANERA CORRECTA PARA NUESTRO NEGOCIO

- 2.1 PREVENCIÓN DEL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN
- 2.2 OBSEQUIOS Y HOSPITALIDAD
- 2.3 APORTACIONES POLÍTICAS
- 2.4 CONFLICTOS DE INTERESES
- 2.5 COMPETENCIA
- 2.6 INTEGRIDAD FINANCIERA
- 2.7 PREVENCIÓN DEL LAVADO DE DINERO Y EL FINANCIAMIENTO AL TERRORISMO FINANCIAMIENTO AL TERRORISMO



2.1 PREVENCIÓN DEL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN



Nuestro G4S

Está prohibido el pago o recepción de sobornos de cualquier tipo.

Siempre competiremos con base en el mérito, obtendremos negocios de manera justa y trabajaremos con clientes y proveedores de buena reputación. No hacerlo así arriesgaría nuestra reputación, socavaría la confianza de las partes involucradas y podría exponer a la empresa y a las personas concernientes a procesos penales.

Independientemente de las leyes y costumbres locales, nunca debemos pagar ni recibir sobornos.

Los pagos hechos a funcionarios gubernamentales para facilitar que hagan algo son vistos también como sobornos y están prohibidos. No importa qué tan pequeña sea la cantidad o si la empresa se ha beneficiado o no del pago hecho. Dichos pagos no son correctos.

Las reglas se aplican directamente a todos en nuestro negocio así como a quienes actúan en nuestra representación, como agentes, consultores y nuestros socios comerciales.

Los empleados que se descubra están involucrados en sobornos o cualquier forma de prácticas corruptas serán sujetos a medidas disciplinarias y pueden también enfrentar cargos penales.

La manera correcta

Cumplir siempre con las leyes contra el soborno y la corrupción del país, así como con aquellas que sean de aplicación internacional, es la manera correcta de hacer negocios.

Nunca ofrezcas ni aceptes un pago o cualquier incentivo para influir en el resultado de un negocio.

Alza la voz si te enteras de cualquier sospecha de soborno o fraude.

Verifica que nuestros proveedores, contratistas, agentes y cualquier otro tercero que preste servicios a G4S o en representación de G4S cuenten con una buena reputación y estén comprometidos con sustentar nuestras normas éticas.

Excepción

La seguridad personal de nuestros empleados es nuestra prioridad máxima. Si se demanda pago alguno para proteger a colegas contra algún daño, los empleados deben confiárselo a G4S y dejar que la empresa y las autoridades emprendan las acciones adecuadas.



Para más información sobre las Políticas contra el soborno y la corrupción (ABC), haz clic [aquí](#).



Para más información sobre la capacitación en ABC, haz clic [aquí](#).



Para más información sobre Speak Out, haz clic [aquí](#).

¿Qué harías?

Al verificar la nota de entrega para la consignación a un cliente, te das cuenta de que faltan tres bolsas. Cuando le preguntas sobre el faltante, el chofer de entrega de inmediato te ofrece dinero a cambio de no decir nada. ¿Deberías aceptar el pago?

Respuesta: No, el pago que te ofrecen es un soborno y aceptarlo infringiría nuestro valor de G4S, nuestro Código y posiblemente, la ley. Deberás rechazar el dinero y llamar al supervisor del lugar.

¿Qué harías?

Un oficial de policía de alto rango está deteniendo dos vehículos de G4S por aparentes infracciones de tráfico. Está pidiendo un pago a cambio de liberarlos antes. ¿Seguro que esto es aceptable puesto que repercute en el negocio?

Respuesta: No, hacer ese pago sería visto como sobornar a un funcionario público. Bajo ninguna circunstancia se debe hacer el pago. Si existe, pide en cambio los detalles del proceso de apelaciones.

2.2 OBSEQUIOS Y HOSPITALIDAD



Nuestro G4S

Ningún empleado tiene permitido dar o recibir obsequios y hospitalidad que pudieran influir para que la persona que los recibe actúe de manera indebida.

Queremos ser transparentes en todos nuestros tratos y sólo usar los obsequios y la hospitalidad como una manera de fomentar las buenas relaciones de trabajo y ayudar a construir un mejor entendimiento comercial. Dar o recibir obsequios (como materiales promocionales), participar en actividades de entretenimiento con fines de negocio o pagar viáticos y comidas de negocios puede ayudar a lograr esto, pero también puede crear conflicto y estar abierto a abusos, así que sólo ofrécelos o acéptalos en los casos siguientes:

- Son lícitos, congruentes con la práctica comercial normal del país en cuestión y no resultan ofensivos ni indecentes de manera alguna.
- No son de un valor excesivo y son adecuados para la ocasión.
- Solo son aplicables a las personas involucradas en el negocio (no a socios o cónyuges).
- No están abiertos a malinterpretación como incentivo o algo que es probable influya en las transacciones comerciales, en particular si está pendiente la decisión de una adquisición.
- Aprobados y registrados en el registro de obsequios de G4S.
- Dados o recibidos de manera ocasional.

La manera correcta

Siempre compórtate de la manera correcta y sigue la orientación de la **Política sobre obsequios y entretenimiento**.

Esto significa:

- Nunca, directa o indirectamente, ofrecer ni aceptar obsequios en efectivo o equivalentes de efectivo, como cupones, cheques personales, tarjetas prepagadas, etc.
- Desalentar que los proveedores den obsequios y entretenimiento. Hacer esto al principio del contrato para evitar situaciones vergonzosas más adelante.
- Devolver los obsequios, salvo aquellos que sean de un valor bajo, y hacerlo con prontitud acompañados de una carta de agradecimiento y una explicación. En una cultura donde dicha acción pudiera considerarse una ofensa, se deberá declarar el obsequio a la empresa. Se puede donar a caridad o compartirlo con los colegas de todo el negocio.
- Alzar la voz si tienes inquietudes de que los obsequios o la hospitalidad se estén ofreciendo o recibiendo de manera inadecuada.



Para más información sobre la Política de obsequios y entretenimiento, haz clic [aquí](#), y para el Registro de obsequios de G4S, haz clic [aquí](#).



Para más información sobre Speak Out, haz clic [aquí](#).

¿Qué harías?

Me invitaron a un torneo importante de fútbol como invitado de uno de nuestros proveedores. Me invitan cada año, pero este año dicen que puedo llevar a un familiar o amigo también. El contrato está por ser revisado y comenzamos las renegociaciones la semana siguiente. ¿Está bien?

Respuesta: No, puesto que las negociaciones del contrato están empezando y podría verse como que su hospitalidad influye en tu decisión. Tampoco deberías llevar a alguien no relacionado con el trabajo a dichos eventos. Recházala amablemente, agradece al proveedor su invitación y explícale que no sería adecuado que tú asistieras.

¿Qué harías?

Recibiste una cajita de galletas en Año Nuevo de un proveedor de reclutamiento local que ha estado involucrado en varios nombramientos. Valen alrededor de USD 5 y son un obsequio tradicional de Año Nuevo. ¿Se deben devolver estas galletas o está bien quedárselas y compartirlas con los colegas?

Respuesta: Es aceptable conservar los obsequios pequeños de valor nominal que no vayan a influir en tu decisión para usar un proveedor en particular. Siempre sé transparente sobre cualquier obsequio recibido con tu jefe directo y agradece oportunamente al proveedor. Los obsequios que valgan más de £100 se deberán reportar en el registro correspondiente y será necesario devolverlos. Si hacerlo sería considerado como ofensivo, se deberán donar a la caridad.

2.3 APORTACIONES POLÍTICAS



Nuestro G4S

Ningún empleado tiene permitido usar los recursos de la empresa, como dinero, tiempo o equipos, para respaldar partidos políticos, campañas o candidatos.

Buscamos entender la agenda política y participar en los aspectos más amplios de la política de los partidos si se nos pide nuestra opinión como empleador, o cuando resulte pertinente para nuestro sector o negocio. Toda participación será hecha únicamente por las personas autorizadas para hablar en nombre de G4S.

Creemos que todos deben ser libres de participar y respaldar las actividades políticas lícitas con su propio dinero y en su tiempo libre. Sin embargo, para proteger a G4S y su reputación, requerimos que los colegas mantengan sus acciones fuera de G4S claramente separadas de su puesto en la empresa.

Nadie debe sentirse presionado para aportar, comprometerse o respaldar a un partido político, un candidato o un punto de vista político.

Las aportaciones políticas de cualquier tipo hechas por la empresa deben contar con la aprobación del Consejo de Administración del Grupo.

Los empleados son embajadores de la empresa y representan nuestra marca. Cuando participen en comportamientos dentro o fuera del trabajo que sean contrarios a este Código o puedan causar un daño reputacional a la empresa, investigaremos y adoptaremos las medidas necesarias.

La manera correcta

Siempre deja claro que cualquier opinión política que expreses es tuya y no de G4S, a menos que sea algo requerido para tu puesto.

Respetar la opinión política de los demás incluso si no coincide con la tuya.

Notifica a tu jefe directo si te estás postulando a un cargo público de manera que puedan hablarlo y darte orientación sobre cualquier posible conflicto de interés.

Reporta cualquier inquietud que tengas sobre estar presionado para participar, aportar o comprometerte con algún partido o actividad política, o si sientes que se te está tratando injustamente por no hacerlo.



Para más información sobre la Política de redes sociales, haz clic [aquí](#).

¿Qué harías?

Un colega mío pertenece a una organización extremista. No es abierto sobre sus opiniones, pero lo he escuchado decir a colegas que sólo las personas nacidas en este país tienen derecho a trabajar aquí y que varios de ellos “se deberían regresar allá de donde salieron”. Ellos sólo lo ignoran así que ¿debería yo decir algo?

Respuesta: Sí, deberás externar esto a tu jefe directo o mediante Speak Out si esto fuera difícil. Si la opinión política de un empleado repercute en su comportamiento en el lugar de trabajo, G4S actuará en consecuencia. El comportamiento o lenguaje racista, sexista o de cualquier otra índole que sea ofensivo hacia los demás no será tolerado.

¿Qué harías?

Estoy usando mi perfil en las redes sociales para ayudar a crear conciencia sobre un candidato político. ¿Está bien, puesto que lo hago en mi tiempo libre y no hay mención alguna de mi trabajo en mi perfil?

Respuesta: Sí, en tanto no haya mención a G4S y lo hagas en tu tiempo libre.

2.4 CONFLICTOS DE INTERESES



Nuestro G4S

Ningún empleado tiene permitido dejar que las actividades financieras, personales o sociales interfieran con sus compromisos para con G4S. Cada empleado tiene un deber de proteger y mejorar la reputación de G4S y la confianza de nuestros clientes y proveedores.

Alentamos a nuestros empleados a mantenerse activos en sus comunidades locales, mediante organizaciones gubernamentales y de caridad que les sean importantes. Al mismo tiempo, se debe evitar cualquier situación que presente un conflicto de interés, incluso uno potencial.

Este Código no puede describir cada uno de los posibles conflictos de interés, pero la lista a continuación describe algunos de los más comunes:

- Tener un segundo trabajo fuera de G4S.
- Postularse o aceptar un nombramiento a un cargo político o en el gobierno.
- Tener un familiar cercano trabajando en G4S en su línea jerárquica gerencial, o tener una relación personal con alguien que lo sea.
- Tener un interés personal, tratos o participación accionaria en cualquier negocio que sea competidor, cliente, proveedor, socio comercial de G4S (real o contemplado) u organismo regulatorio.

La manera correcta

Proceder con buen juicio al tomar decisiones sin consideración de cualquier ganancia personal es la manera correcta de hacer negocios.

Siempre actúa con independencia, imparcialidad e integridad. Rechaza cualquier práctica comercial que pudiera ser razonablemente considerada impropia, (incluidas las prácticas impropias que pudieran beneficiar a G4S).

Si no estás seguro sobre si una situación va a representar un conflicto de interés con tu puesto en G4S, pregúntate si te sentirías avergonzado si esta situación se reportara a los medios de comunicación o a tu jefe y te parecería aceptable si fuera tu negocio.

Siempre divulga cualquier conflicto de interés potencial a tu jefe directo y obtén aprobación por escrito antes de actuar.

Cumple con nuestra orientación en materia de obsequios y entretenimiento (diapositiva 16) y nuestro Código de Conducta para Proveedores (diapositiva 27). Reporta cualquier inquietud sobre conflictos de interés que sean de tu conocimiento a tu jefe directo o mediante [Speak Out](#).



Para más información sobre el control de la información privilegiada, ve la Política del régimen de abuso de mercado [aquí](#).

¿Qué harías?

Tengo un segundo trabajo en las noches y los fines de semana en un bar. Necesito el dinero y no afecta mi trabajo en G4S, salvo que a veces llego tarde en las mañanas y para cuando termina la semana estoy muy cansado. Seguro que esto está bien, ¿no?

Respuesta: No, no está bien. Tu segundo trabajo está afectando tu desempeño en G4S al hacer que llegues tarde y estés muy cansado. Será necesario que hables con tu jefe directo antes de que esto crezca, ya que tu carrera con G4S y tu salud y seguridad pudieran estar en riesgo.

¿Qué harías?

Mi hermano trabaja como gerente de ventas para un competidor importante de G4S. Vive a muchos kilómetros de distancia y rara vez hablamos. ¿Es necesario que divulgue esta situación?

Respuesta: Sí. Es muy importante divulgar cualquier potencial conflicto de interés, incluso si solo parece serlo. Explica la situación a tu jefe directo, quien revisará la información confidencial a la que tengas acceso y determinará cualquier acción necesaria para protegerte de un conflicto de interés.

2.5 COMPETENCIA



Nuestro G4S

Tenemos un enfoque de cero tolerancia hacia compartir información con los competidores o acordar la fijación de precios.

G4S es un proveedor líder de soluciones de seguridad. Queremos competir de manera justa y ética. Esto significa obtener los negocios con base en nuestra capacidad para dar un servicio y productos excelentes que ofrezcan el mejor valor en el mercado.

Cumpliremos con todas las leyes aplicables en materia de competencia donde sea que hagamos negocios.

Sólo usaremos los datos de los competidores que se obtengan de manera lícita y ética (cuyas fuentes se hayan registrado) y nunca buscaremos obtenerlos de sus ex-empleados.

Procederemos con cuidado en todos nuestros tratos con nuestros competidores, limitaremos nuestro contacto con ellos y evitaremos las conversaciones sociales e informales donde no haya una agenda fija o no se lleven minutos.

No divulgaremos información confidencial de la empresa sobre cosas como precios, contratos, mercados y estrategia a los competidores, socios comerciales o cualquier tercero y tomaremos decisiones con base en la estrategia, los clientes, los mercados y los precios únicamente.

La manera correcta

Nunca te enfriques en discusiones inadecuadas con los competidores.

Nunca celebres acuerdos, sin importar qué tan informales sean, que restrinjan la competencia de manera poco razonable. Esto incluye:

- Acuerdos con los competidores para cobrarle lo mismo a los clientes (pactar precios), reducir la competencia en las licitaciones (manipulación de licitaciones), o dividirse mercados o territorios a los que dan servicio (asignación de mercados).
- Acuerdos para no venderle o comprarle a la competencia (boicots).
- Solicitar que un cliente compre un artículo o servicio como condición para comprar otro artículo o servicio (ventas atadas).

Nunca discutas información confidencial sobre G4S con la competencia ni les pidas ninguna a ellos. Sé particularmente cuidadoso en foros del sector y evita reuniones informales donde estén representantes de la competencia.

Si tienes todavía inquietudes sobre la competencia, extérnalas con tu jefe directo y si eso no es posible, mediante [Speak Out](#).

¿Qué harías?

Después de la reunión con varios competidores, acordamos irnos a comer algo rápido. Salió el tema de las adquisiciones de negocios y comenzaron a hablar sobre sus planes de expansión. Me disculpé y dejé la reunión. ¿Hice lo correcto?

Respuesta: Sí, hiciste lo correcto. Nunca te enfriques en conversaciones sobre asuntos confidenciales del negocio con la competencia. Si no estás seguro, siempre salte de la reunión o la llamada.

¿Qué harías?

Recientemente me incorporé a G4S después de tener un cargo de alto nivel con un competidor. Durante las reuniones recientes sobre nuestros planes y estrategia, me han preguntado varias veces sobre el enfoque que mi anterior empleador estaba adoptando y sus precios de algunos servicios. ¿Es esto correcto?

Respuesta: No, no se te debe pedir que divulgues o discutas información de la competencia. Deberás externar esto a tu jefe directo y si hubiera otras solicitudes similares para que divulgues información de la competencia, extérnalas mediante [Speak Out](#). Es una infracción de nuestros valores, nuestro Código y podría también ser ilegal.

2.6 INTEGRIDAD FINANCIERA



Nuestro G4S

Requerimos que los empleados cumplan plenamente con nuestros procedimientos y normas contables.

Nos tomamos el tiempo para asegurarnos de que están actualizados y que las personas los entienden y saben cómo implementarlos de manera que se autoricen y registren con precisión nuestras transacciones financieras.

Esto es necesario para un buen gobierno y toma de decisiones. Es también nuestra obligación legal como empresa que cotiza en bolsa asegurarnos de no confundir a los inversionistas, clientes y el público general acerca de nuestro desempeño financiero.

En las ofertas y licitaciones seremos honestos acerca de costos y precios y siempre haremos una divulgación precisa de conformidad con los requisitos contractuales.

Cumpliremos con todas las leyes y reglamentos contra el lavado de dinero y nos cercioraremos de no respaldar inadvertidamente actividades delictivas o terroristas.

Tratamos como fraude cualquier forma de engaño utilizada para obtener una ventaja o ganancia personal, evitar una obligación o privar a G4S, su personal, clientes, proveedores u otros involucrados de sus bienes u otros derechos. Esto incluye las prácticas contables deshonestas como evasión fiscal y tergiversación de información financiera para ganancia personal del perpetrador o de un tercero.

La manera correcta

Proporcionar registros financieros precisos, oportunos y completos es la manera correcta de hacer negocios.

Debes familiarizarte con todas las políticas y normas financieras de G4S aplicables para tu función.

Nunca hagas algo para ajustar, ocultar o asignar indebidamente ventas o utilidades entre periodos contables.

Registra todas las transacciones completas y de forma precisa y conserva los detalles para fines de auditoría.

Coopera plenamente con cualquier investigación o solicitud de información de auditoría interna o de reguladores externos.

Mantente alerta ante potenciales actividades de lavado de dinero tales como cargos inusuales o varias transacciones para una misma factura.

Siempre reporta cualquier inquietud sobre imprecisiones financieras o actividad fraudulenta a tu jefe directo y si esto no es posible, mediante [Speak Out](#). Nunca dejes que sea alguien más quien lo reporte.

¿Qué harías?

Un proveedor local nuestro nos pidió que le paguemos mediante una cuenta bancaria radicada en otro país, diciendo que esto le daría un tratamiento fiscal favorable. Esto ayudaría a nuestra relación con el proveedor, quién nos ofreció un descuento si le pagamos de esta manera. Puesto que G4S ahorraría dinero, ¿debería hacerlo?

Respuesta: No, debes verificar esto con tu jefe directo o con Impuestos del Grupo. Puede que el proveedor esté buscando evadir impuestos, y no debemos involucrarnos en facilitárselo, ya que este comportamiento no es congruente con nuestros valores. En algunos países, incluido el Reino Unido, esto podría también tener graves implicaciones financiera para G4S.



Para más información sobre la Política fiscal, haz clic [aquí](#).



Para más información sobre las Políticas del Grupo contra el fraude y la deshonestidad, haz clic [aquí](#).

2.7 PREVENCIÓN DEL LAVADO DE DINERO Y EL FINANCIAMIENTO AL TERRORISMO



Nuestro G4S

Tenemos un enfoque de cero tolerancia a las acciones delictivas u omisiones que incluyen lavado de dinero o el financiamiento del terrorismo.

Las leyes contra el lavado de dinero (AML) y contra el financiamiento al terrorismo (CTF) buscan evitar que se utilice el sistema financiero para fines de lavar las ganancias de actividades delictivas o para financiar el terrorismo, y evitar que las entidades o personas escondan, se beneficien o faciliten el lavado de dinero o el financiamiento del terrorismo.

El alcance de las leyes contra el lavado de dinero puede incluir esconder, convertir o transferir las ganancias de actividades delictivas o sacar dichas ganancias de un país, adquirir, usar o poseer dichas ganancias o ayudar, ser cómplice, facilitar o procurar dichas actividades. Las leyes AML/CTF pueden alcanzar no sólo a las empresas y personas que infringen la ley intencionalmente, sino también a los negocios lícitos que manejen las ganancias del delito.

Nosotros cumpliremos con todas las leyes y regulaciones aplicables en materia de AML y CTF.

Los negocios de Soluciones para Efectivo manejan efectivo y otros valores que pertenecen a clientes y terceros y tienen una mayor exposición al riesgo de lavado de dinero o financiamiento del terrorismo, por lo tanto, deben cumplir con los requisitos adicionales de la Política contra el lavado de dinero y financiamiento del terrorismo de G4S.

La manera correcta

Deberás solicitar inmediatamente la asesoría de tu jefe directo y el departamento jurídico de G4S si recibes una demanda o solicitud de una entidad de procuración de justicia en relación con lavado de dinero o financiamiento de terrorismo por parte de un cliente o tercero. Esto permitirá que G4S coopere con dichas entidades de conformidad con las leyes aplicables.

Esto permitirá también que G4S investigue más sobre el asunto, lo cual podría dar como resultado que G4S rechace hacer más negocios con el cliente.

No “pongas sobre aviso” a los clientes o terceros si te enteras de que hay entidades de procuración de justicia que están haciendo una investigación sobre sospechas de lavado de dinero o financiamiento al terrorismo, ya que esto podría ser en sí mismo un delito penal.

Los gerentes y empleados de los negocios de Soluciones de Efectivo deben cumplir con la Política contra el lavado de dinero y financiamiento del terrorismo. La política y notas de orientación están disponibles en [El Hub](#).

¿Qué harías?

La policía informa a G4S que están investigando a uno de los clientes de G4S por sospechas de lavado de dinero y solicitan información confidencial sobre transacciones previas. ¿Debo cumplir con la solicitud de la policía? ¿Qué debería decirle al cliente?

Respuesta: Debes reportar la solicitud de inmediato a tu jefe directo, quien puede consultar con el departamento jurídico de G4S y asegurarse de que G4S coopere con la investigación policiaca de la manera adecuada y de conformidad con las leyes y políticas aplicables. Cuando haya bases para sospechar, G4S podría decidir no dar más servicios al cliente. No informes al cliente sobre la investigación policiaca, ya que esto podría ayudar a que evada la acción de la ley y podría considerarse un delito penal.



Para más información sobre la Política contra el lavado de dinero y financiamiento del terrorismo, haz clic [aquí](#).



3

LA MANERA CORRECTA PARA NUESTRO MUNDO

- 3.1 DERECHOS HUMANOS
- 3.2 NUESTRO ENTORNO
- 3.3 NUESTROS CLIENTES
- 3.4 NUESTROS PROVEEDORES
- 3.5 NUESTRAS COMUNIDADES



3.1 DERECHOS HUMANOS



Nuestro G4S

Requerimos que los empleados respeten siempre los derechos humanos de los demás.

Los derechos humanos son los derechos y libertades básicas que se aplican a todos en el mundo desde su nacimiento y hasta su muerte.

Como grupo de seguridad a gran escala que opera en todo el mundo, debemos estar vigilantes ante posibles abusos de los derechos humanos. Estos pueden ser complejos y ocultos. Incluyen la esclavitud moderna, el uso innecesario o ilegal de la fuerza, el maltrato de los detenidos, la restricción de la libertad de movimiento y la explotación criminal y sexual.

Estamos comprometidos con el respeto a los derechos humanos y usaremos nuestra influencia y alcance geográfico para protegerlos a través del trabajo que hacemos. No hay circunstancias en las que sean aceptables los abusos a los derechos humanos. En cualquier momento o en cualquier lugar.

Seguiremos respaldando la Declaración de los Derechos Humanos de la ONU y las convenciones esenciales de la Organización Internacional del Trabajo. Esto significa

- Siempre respetaremos la libertad de asociación y los derechos a un contrato colectivo de trabajo de conformidad con la legislación y práctica locales.

- Se elegirá libremente trabajar, sin trabajo forzado ni mano de obra infantil.
- No toleraremos la discriminación en forma alguna.
- No seremos parte del uso de fuerza excesiva o ilegal.

Los abusos a los derechos humanos no son un problema histórico ni pasan únicamente en algunos países en desarrollo. Los abusos pueden pasar en cualquier lugar y en cualquier organización. En G4S debemos ser particularmente cuidadosos cuando:

- Los empleados estén trabajando como migrantes económicos y estén más vulnerables a la explotación.
- Recurramos a proveedores y subcontratistas externos cuyas normas puedan no ser tan elevadas como las nuestras.
- Estemos prestando servicios en lugares donde puedan estar ocurriendo abusos.

Seguiremos integrando nuestras políticas de derechos humanos y usando nuestro conocimiento y experiencia para identificar y prevenir los abusos. Pedimos a todos los empleados que nos ayuden a hacerlo.



3.1 DERECHOS HUMANOS (CONTINÚA)



La manera correcta

Debemos respetar siempre los derechos de los demás y estar alertas ante situaciones en que las personas pudieran estar vulnerables ante abusos de sus derechos humanos.

Hay tres maneras principales en las que un negocio se puede ver involucrado en la violación de los derechos humanos de una persona:

- Directamente, mediante acciones o políticas abusivas.
- Mediante colusión activa o respaldo de la violación de los derechos por parte de estados, socios, clientes y otras partes involucradas.
- Indirectamente, a través de sus vínculos con subcontratistas o proveedores que abusan de los derechos humanos cuando respaldan o actúan en nombre de G4S.

Trabajar en la primera línea de contacto en lugares como aeropuertos, fábricas y centros de trabajo significa que puedes llegar a observar abusos como trata de personas o explotación. Siempre reporta cualquier sospecha de posibles abusos a tu jefe directo o mediante Speak Out para que podamos investigar.

En G4S nos sentimos orgullosos del trabajo importante que hacen nuestros empleados y nos alejaremos de negocios en los que no se respeten los derechos de nuestros empleados.

Antes de embarcarte en cualquier contrato, realiza la debida diligencia de clientes, proveedores y subcontratistas para buscar evidencias de abusos actuales o anteriores a los derechos humanos. Rechaza el contrato si encuentras alguna. No queremos trabajar con organizaciones que abusen de los derechos de los demás.

Respetar los derechos de los empleados a incorporarse o formar un sindicato y solicitar contratos colectivos de trabajo de conformidad con los reglamentos locales y nuestra Alianza por el Trabajo Ético. Donde no existan dichos arreglos, brindaremos procesos alternativos para una consulta y comunicación eficaces de los empleados con la directiva.

El trabajo se debe acordar libremente y poner a disposición los términos documentados. Nunca recurras a mano de obra forzada, ilegal o infantil (es decir, personas menores de 15 años o menores de la edad mínima para trabajar conforme a la legislación local o en una edad donde es obligatorio acudir a la escuela, la que sea mayor). Todos los oficiales de seguridad de primera línea de contacto deben tener al menos 18 años.

Algunos países no tienen un buen historial en materia de derechos humanos. Si estás buscando ofertar para un trabajo en un país donde G4S no opera actualmente, debes verificar primero con los miembros del Comité Ejecutivo del Grupo, incluso si el contrato propuesto está alineado con ayuda humanitaria.

Siempre cumple con todos los requisitos legales externos sobre sueldos y términos de la relación laboral (incluidos los empleados ocasionales y los de agencias) y cumple con las políticas internas sobre derechos humanos, seguridad de armas de fuego y trabajadores migrantes.



Para más información sobre la Política sobre Derechos Humanos, haz clic [aquí](#).



La información sobre las políticas de trabajadores migrantes está disponible en csr@g4s.com

¿Qué harías?

Soy un trabajador migrante y acabo de llegar a un país nuevo para empezar mi trabajo con G4S. Un administrador de G4S me quitó mi pasaporte y me dijeron que me lo devolverán cuando me vaya dentro de tres años. ¿Eso es correcto?

Respuesta: No. G4S jamás te quitará ni tu pasaporte ni documentos de identidad. Puede que necesiten tu pasaporte brevemente a fin de procesar tu visa o documentación oficial, pero te lo deberán devolver de inmediato después.

¿Qué harías?

Trabajo como oficial de seguridad en un aeropuerto. Durante los últimos meses he visto al mismo pasajero acompañado de distintos niños. Los niños son todos más o menos de la misma edad y se ven asustados. ¿Debería decir algo?

Respuesta: Sí. Bien hecho por estar alerta. Podría ser un caso de trata de personas o trabajo infantil y deberás decirle sobre tu inquietud a tu supervisor o gerente.



Para más información sobre la Alianza por el Trabajo Ético, haz clic [aquí](#).



Para más información sobre Speak Out, haz clic [aquí](#).

3.2 NUESTRO ENTORNO



Nuestro G4S

Queremos proteger el medio ambiente en el que vivimos y trabajamos y requerimos que todos los empleados minimicen los desechos y sean cuidadosos con los recursos como gas, electricidad y agua.

En G4S, nos esforzamos por reducir continuamente nuestro impacto sobre el medio ambiente, establecer las metas para cualquier reducción de intensidad de carbono y la gestión de desechos, agua, emisiones de vehículos y consumo de energía.

Aprenderemos, compartiremos ideas y desarrollaremos nuestro enfoque para encontrar maneras para trabajar de manera más sustentable. Cuando las oportunidades lo permitan, nos aliaremos también con nuestros clientes, contratistas y proveedores para lograr lo mismo.

La manera correcta

Hacer el esfuerzo para lograr nuestras metas ambientales es la manera correcta de hacer negocios.

Revisa con regularidad la legislación ambiental.

Explora cada oportunidad para adoptar prácticas más sustentables que reduzcan nuestro consumo de energía y agua y produzcan menos desechos.

Mide el impacto ambiental y sigue implementando indicadores de desempeño que nos permitan dar seguimiento a nuestros avances.

Protege nuestro medio ambiente para el futuro. Nunca tires basura en la calle. Apaga los motores y equipos que no estén en uso y trata el agua como un recurso escaso independientemente de dónde vivas.

Si tienes ideas sobre cómo reducir nuestro impacto ambiental, compártelas. Estamos escuchando y nos gustaría escucharlas.

Reporta cualquier comportamiento que socave nuestros esfuerzos para salvaguardar nuestro medio ambiente.



Para más información sobre la Política ambiental del Grupo, haz clic [aquí](#).

¿Qué harías?

A mi colega no le importa mucho el medio ambiente. Usamos diésel que proporciona el cliente y a mi colega no le importa cuando está manejando asegurarse de que está usando el carro de manera eficiente ni minimizar las emisiones. Cuando se le cuestiona dice que no nos deberíamos preocupar porque el cliente paga el combustible. ¿Está bien?

Respuesta: No, no lo es. Debemos siempre estar buscando reducir nuestras emisiones de carbono y proteger el medio ambiente para hoy y para el futuro. Debemos tratar también con cuidado los recursos de nuestros clientes, como si fueran nuestros.



3.3 NUESTROS CLIENTES



Nuestro G4S

Valoramos a nuestros clientes y no está permitido cualquier tipo de tratamiento de sus bienes o información que sea deshonesto o irrespetuoso.

Nuestra meta es desarrollar y mejorar las relaciones a largo plazo con los clientes. Al centro de estas relaciones está un vínculo de confianza y apertura, honestidad y transparencia, que se integra en todas nuestras interacciones.

Nuestros clientes nos confían sus posesiones más valiosas: personas, información y bienes. A cambio, nos comprometemos a comportarnos de acuerdo con nuestros valores, a mantenerlos a salvo y seguros y asegurarnos de que nuestro trabajo sea de la más alta calidad.

De la misma manera que sólo queremos aliarnos con proveedores éticos, buscamos hacer negocios con clientes de buena reputación que respeten a nuestro personal y compartan nuestros valores.

Siempre cumpliremos con cualquier sanción o restricción comercial impuestas a cualquier país, persona o gobierno.

Las necesidades de nuestros clientes son variadas. Escuchamos e intentamos satisfacerlas en todo momento, anticipando cualquier cambio en sus requisitos.

La manera correcta

Ayudar a nuestros clientes a lograr sus metas comerciales al mantenerlos a salvo y seguros junto con sus bienes e información es la manera correcta de hacer negocios.

Siempre condúctete con la verdad en tus tratos con los clientes. Nunca prometas lo que sabes que no podemos dar ni des menos de lo que hayamos prometido.

Las ofertas y licitaciones deben dejar claro a los clientes si estamos subcontratando o aliándonos con otras empresas a fin de prestar el servicio.

Si se cometen errores, sé honesto y admítelos. Rápidamente.

Los cargos y costos siempre deben ser precisos y lícitos. Si no lo son, nos arriesgamos a perder más que un cliente.

Nunca acuerdes contratos con clientes a menos que tengas aprobación por escrito para continuar. Algunos contratos requieren la revisión del Comité de Inversión del Grupo. Si no estás seguro, verifica con tu director de finanzas local.

Cualquier persona que dirija una oferta para licitación debe firmar y confirmar que se están cumpliendo las normas establecidas en este Código de Ética como parte del proceso y durante la prestación de nuestros servicios.

No presiones a los clientes para comprar nuestros servicios o comprometerse a celebrar un contrato si no quieren.

Si consideramos que los intereses de un cliente no estarán bien atendidos en el largo plazo con nuestras propuestas, dejaremos esto claro incluso si esto tiene un impacto negativo en nuestro negocio.

Siempre reporta cualquier inquietud sobre nuestras relaciones o contratos con los clientes a tu jefe directo o, si es un asunto delicado, mediante [Speak Out](#).

¿Qué harías?

En una reciente reunión para ofertar en una licitación, nuestro cliente preguntó si podíamos ofrecer un servicio de conformidad con su especificación. Si bien no podemos en este momento, podremos hacerlo cuando se desarrolle la tecnología. ¿Es necesario que explique esto?

Respuesta: Sí, siempre condúctete con la verdad en tus tratos con los clientes. Explica todas las grandes cosas que podemos proporcionar, pero sé honesto sobre aquellas que no podemos.

¿Qué harías?

Proceso facturas para nuestro clientes y me he dado cuenta de que los costos aumentaron a más del doble para uno de ellos. Esto parece extraño, considerando que el tamaño del contrato no ha cambiado. ¿Debería decir algo?

Respuesta: Sí, siempre expresa cualquier inquietud que tengas sobre facturas al gerente local de cuenta o finanzas que corresponda, de manera que puedan investigar. Las facturas de los clientes deben ser precisas.



Para más información sobre el formulario y matriz de aprobación del contrato, haz clic [aquí](#).

3.4 NUESTROS PROVEEDORES



Nuestro G4S

Sólo recurriremos a los proveedores que se comprometan a trabajar de conformidad con nuestros valores y nuestro Código de Ética.

Establecemos normas éticas altas y buscamos proveedores de buena reputación que hagan lo mismo. Cuando sea necesario, los ayudaremos a desarrollar y alcanzar nuestras normas y extenderlas más mediante su aplicación en su propia cadena de suministro.

Tenemos una robusta selección de procesos y usamos los proveedores preferidos siempre que sea posible.

Desalentamos que los proveedores den obsequios y entretenimiento y debemos dejarlo claro al comienzo de cualquier contrato. No queremos que gasten dinero en cosas que podrían sumar costos innecesarios y no tendrían valor alguno para nosotros.

La manera correcta

Siempre asegúrate de que las relaciones con los proveedores sean eficientes, justas y lícitas y sigan nuestro código de conducta para proveedores.

Trata a los proveedores con respeto, justicia y honestidad y permíteles desempeñarse con efectividad. Mantén los costos bajos al pagarlos a tiempo y trabajar con las especificaciones acordadas.

Nunca apruebes gastos que estén fuera de tu facultad delegada. Si no estás seguro sobre tus límites de gastos, solicita la orientación del director de finanzas local.

Siempre di a tu jefe directo sobre cualquier relación personal o social que tengas con un proveedor. Puede comprometer tu capacidad para tomar decisiones justas y objetivas y poner al proveedor en una posición difícil.

Alza la voz si tienes alguna inquietud de que un proveedor no se esté comportando de conformidad con nuestro Código de Ética o puede estar comprometiendo nuestros valores o los suyos.



Para más información sobre el Código de Conducta para Proveedores, haz clic [aquí](#).



Para más información sobre la Política de adquisiciones global, haz clic [aquí](#).

¿Qué harías?

Mi colega es familiar del gerente de un posible proveedor. Creo que no le ha dicho a nadie. Ella tiene acceso a toda la información de la licitación de todos los proveedores elegidos como candidatos. ¿Debería decir algo?

Respuesta: Sí, esto no es adecuado, ya que podría estar tentada a compartir información confidencial sobre las ofertas de los demás proveedores. Tu colega debe divulgar su relación a su jefe directo. Si no lo hace, tú deberás hacerlo o externar el asunto mediante [Speak Out](#).

¿Qué harías?

Tenemos previsto firmar un contrato con un nuevo proveedor de reclutamiento. En su propuesta ignoraron nuestras preguntas sobre los derechos humanos. Les pedimos discutir sobre sus opiniones en materia de derechos humanos y confirmar que seguirán los requisitos del Código de Conducta para proveedores de G4S. Se negaron a hacerlo y dijeron que no es necesario. ¿Debemos proceder con el contrato?

Respuesta: No, deberás terminar las discusiones sobre el contrato. Si no están preparados para comprometerse con nuestras normas de derechos humanos y ni siquiera aceptan debatir sobre los requisitos del Código de Conducta para Proveedores, no podemos hacer negocios con ellos.

3.5 NUESTRAS COMUNIDADES



Nuestro G4S

Nos preocupamos por nuestras comunidades y siempre operamos en una manera que las respete.

En G4S, además de mantener a salvo y seguras a millones de personas en el trabajo que hacemos, estamos comprometidos a ayudar a las comunidades donde vivimos y operamos.

Esto incluye alentar el trabajo voluntario, patrocinar proyectos comunitarios y recaudación de fondos para organizaciones caritativas para causas que sean importantes para nuestros empleados.

También serviremos a los intereses locales mediante la provisión de buenas oportunidades de empleo, con trabajo significativo y sueldos justos que respalden un estándar de vida razonable para nuestros empleados y sus familias.

Queremos trabajar con proveedores que compartan nuestros valores y que también vayan a trabajar con responsabilidad social, respetando los derechos humanos de los demás y contribuyendo también de manera positiva al medio ambiente y las comunidades locales.

Compartiremos nuestro conocimiento, experiencia y recursos para ayudar a elevar los estándares para la industria y para el beneficio de nuestras comunidades.

La manera correcta

Ser un buen ciudadano corporativo que reconoce y respeta las culturas locales y se comporta en maneras que las respaldan es la manera correcta de hacer negocios.

Comparte tus historias si has participado en actividades caritativas o eventos comunitarios ya que pueden inspirar a otros a hacer lo mismo. Juntos podemos ser una fuerza para el bien.

Dinos tus ideas para hacer un impacto positivo y buscar el apoyo de G4S por tus esfuerzos.

Siempre compórtate de conformidad con nuestros valores y habla con tu jefe directo si tienes alguna inquietud de que algunas acciones o colegas de G4S estén teniendo un impacto negativo en nuestras comunidades.

¿Qué harías?

Un pequeño grupo comunitario se reunió del otro lado de la calle del sitio de nuestro cliente. No están haciendo daño pero el cliente pidió personal de seguridad para hacer que se vayan. Nos preocupa que esto pudiera generar conflicto. ¿Debemos hacer como instruyó el cliente?

Respuesta: No, tu papel como seguridad es mantener el sitio a salvo y seguro. Si el grupo comunitario no representa una amenaza y no está irrumpiendo en el sitio del cliente entonces se lo deberá dejar en paz y permitirle que se vaya a su tiempo.





LA MANERA CORRECTA PARA NUESTRA INFORMACIÓN Y BIENES

- 4.1 INFORMACIÓN CONFIDENCIAL
- 4.2 REDES SOCIALES
- 4.3 NUESTRA MARCA Y PROPIEDAD INTELECTUAL
- 4.4 COMUNICACIONES EXTERNAS



4.1 INFORMACIÓN CONFIDENCIAL



Nuestro G4S

No permitimos compartir información confidencial que pertenezca a G4S, nuestros clientes, empleados, subcontratistas o proveedores sin su permiso.

Los clientes, empleados, proveedores y socios de G4S que confían su información delicada y confidencial a nuestro cuidado esperan con justa razón que nosotros adoptemos los pasos razonables para protegerla. Debemos tratar también la información de G4S de la misma manera y nunca divulgarla a terceros sin permiso, a menos que la información ya haya sido publicada ampliamente.

“Información confidencial” es aquella que ya se describió específicamente como confidencial o sería clasificada como confidencial en vista del tema en cuestión, como:

- Planes de negocio, datos del mercado, estrategia, precios, nuevas tecnologías, productos o servicios.
- Desempeño financiero o comercial.
- Datos del empleado, que incluyen aquellos que pudieran usarse para identificarlo.
- Información que pensamos que el cliente no quiere o no esperaría que nosotros compartamos o discutamos.

No incluye información que ya esté disponible al público general.

En todo lo que hacemos, debemos asegurarnos de proteger la confidencialidad de la información comercial, de manera que ninguna persona que no tenga una necesidad lícita de conocerla pueda alterarla o divulgarla de manera inadecuada.

Tenemos controles para cerciorarnos de mantener estrictamente la confidencialidad de la información comercial. Si, debido a tu función, accedes regularmente a información que pudiera afectar los precios, entonces es probable que serás clasificado como “persona restringida” y el secretario de la empresa te notificará que no tienes permitido operar acciones de G4S sin aprobación previa por escrito.

Si trabajas en un proyecto que pudiera generar información susceptible de afectar los precios, se te notificará que se agregó tu nombre a la lista del proyecto. Conlleva la misma necesidad de pedir permiso para operar acciones de G4S. Si te dan acceso a información que se clasifique como susceptible de afectar los precios, se agregará tu nombre a la lista de personas con información privilegiada y nuevamente el secretario de la empresa te lo notificará, en cuyo caso se aplicarán obligaciones de confidencialidad muy estrictas y no tendrás permitido operar acciones de G4S en tanto la información no sea publicada o hasta que ya no sea susceptible de afectar los precios. Se te dirá cuando esto haya pasado. No debes operar acciones de G4S si estás en posesión de información privilegiada.

Siempre debes cumplir con la [Política de Uso Aceptable](#) proteger la confidencialidad de la información comercial. Esto se aplica tanto durante tu relación laboral como después de que ésta haya concluido.

Infringir esta política podría tener un impacto importante en nuestra reputación, negocio y marca. Podría llevar a cargos del orden penal también.

¿Qué harías?

Mi colega se acaba de ir. Me prometió que me daría una copia de un reporte que escribió pero se le olvidó incluirme en la lista de distribución. Me dio la contraseña de su computadora así que puedo acceder a sus archivos y obtenerla de todas maneras. ¿Está bien?

Respuesta: No, no lo es. Nunca debes compartir contraseñas, incluso con colegas, y acceder a sus registros podría ser una infracción de nuestras políticas y podría ser también una infracción de las leyes de protección de la información. Comunícate con alguien más a quién le hayan enviado copia.

¿Qué harías?

En una conferencia externa se me dio una memoria USB con una copia de todas las presentaciones de la conferencia. ¿Puedo descargar las presentaciones a mi computadora?

Respuesta: No. Sólo se pueden conectar a las computadoras de G4S las memorias USB que proporciona TI del Grupo. Comunícate con los organizadores de la conferencia para que te den copias por correo electrónico.



Para más información sobre el control de la información privilegiada, ve la Política del régimen de abuso de mercado [aquí](#).

4.1 INFORMACIÓN CONFIDENCIAL (CONTINUÍA)



La manera correcta

Nunca discutas ni compartas información confidencial a menos que tengas el permiso para hacerlo de la persona que la proporcionó.

Deja que tu trabajo se quede en el trabajo. Evita discutir sobre lo que haces o cómo lo haces con familiares y amigos y en foros de redes sociales. No envíes ni reenvíes correos electrónicos de negocios de G4S ni sus documentos adjuntos a cuentas de correo electrónico personales, ya sean en línea o privadas, a menos que sea esencial para fines comerciales. Asegurar el mundo de nuestros clientes significa que tenemos que asegurar nuestro propio mundo también.

Si trabajas con proveedores y consultores externos, siempre usa convenios de no divulgación al compartir información de la empresa.

Almacena los registros y la información en todos los formatos, incluyendo los impresos, con cuidado y de manera segura. Sólo utiliza el Google Drive de G4S, los medios internos para compartir archivos y los sistemas o redes que cuenten con la aprobación de TI del Grupo.

Usa contraseñas seguras. No reutilices contraseñas en sistemas de información que no sean de G4S ni las compartas con otras personas, incluidos familiares y empleados de otras empresas.

Solo solicita acceso a tus cuentas y nunca intentes obtener acceso a las de otras personas mediante la circunvención de los controles de seguridad con hackeo o saltarse el cifrado.

Está prohibido el uso de memorias USB (dispositivos de almacenamiento masivo) para almacenar o transferir datos o compartir archivos en sistemas no aprobados o redes privadas o servicios de nube de terceros.

Asegúrate de no divulgar información confidencial si haces llamadas mientras viajas, o si estás trabajando desde una computadora portátil en lugares públicos. Usa protectores de pantalla y nunca dejes equipo de G4S como computadoras portátiles o teléfonos celulares solos y sin protección. Trata los datos de G4S como si fueran tuyos y mantenlos a salvo.

No abras los correos electrónicos de origen sospechoso. Repórtalos, al igual que cualquier otra infracción o sospecha de infracción de nuestras políticas de TI a tu jefe directo.

Cumple con todas las leyes de protección de datos y la Política de uso aceptable de la empresa. Son aplicables tanto durante tu relación laboral como después de que ésta haya concluido.



Para más información sobre la Política de uso aceptable, haz clic [aquí](#).

¿Qué harías?

Mi jefe es un líder de negocio de alto rango. Recientemente entregó su aviso de renuncia y está programado que se vaya el mes siguiente. Sé que tiene planeado poner su propia consultoría de seguridad y que actualmente está recopilando datos de G4S y enviándolos a la computadora de su casa. ¿Debo reportarlo?

Respuesta: Sí, esto podría ser una infracción de nuestro Código de Ética y de su contrato. Deberás comunicarte con un miembro del equipo jurídico o RR. HH. o reportar tus inquietudes mediante [Speak Out](#).

¿Qué harías?

Una colega de alta dirección que trabaja en el equipo de finanzas me dijo que acabamos de asegurar un nuevo contrato global grande. Me pidió que no diga nada porque todavía es confidencial y no se anunciado públicamente todavía. ¿Está bien si me compro unas acciones de G4S puesto que espero que el precio de la acción suba cuando esto se anuncie?

Respuesta: No, usar información confidencial para obtener una ventaja injusta en el mercado es hacer operaciones bursátiles con información privilegiada. G4S lo prohíbe y además es ilegal. Tanto tú como tu colega que te reveló la información podrían enfrentar medidas disciplinarias, multas y posible encarcelamiento.

4.2 REDES SOCIALES



Nuestro G4S

No permitimos el uso de sitios de redes sociales para comunicar información confidencial.

Reconocemos que las redes sociales como los tableros de mensajes, Twitter, LinkedIn y Facebook tienen el potencial de un alcance enorme. Nos presentan oportunidades para conectarnos con nuestros colegas y clientes en todo el mundo, para compartir noticias positivas y experiencias. Nos pueden ayudar a mantenernos involucrados, aprender cosas nuevas y promover el gran trabajo que hace G4S.

Queremos que las personas las usen sabiamente y siempre piensen sobre lo que están diciendo y cómo será recibida la información.

Si las personas no la usan sabiamente y encontramos información inadecuada, imprecisa o difamatoria, la Empresa investigará y adoptará medidas disciplinarias.

La manera correcta

Utilizar los sitios de redes sociales en una manera que promueva a G4S y cree conversaciones positivas es la manera correcta de hacer negocios.

Cuando uses redes sociales, nunca debes divulgar información confidencial sobre la Empresa, empleados o terceros. Nunca arriesgues la seguridad y protección de nuestro personal y nuestros clientes.

Como embajador de nuestra marca, se respetuoso de las opiniones de los demás y nunca expresas opiniones que pudieran ser consideradas discriminatorias u ofensivas de manera alguna.

A menos que sea parte de tu función usar las redes sociales para promover la empresa (por ejemplo, el personal de ventas para sus redes y los equipos de mercadotecnia y comunicaciones para responder a los demás y contar historias sobre G4S) debes asegurarte de que cualquier publicación exprese tus propios puntos de vista y no los de la Empresa.

Nunca respondas a consultas de los medios o terceros que surjan en publicaciones de redes sociales sobre G4S a menos que tengas la autorización para ello.

Reporta toda información sobre G4S que encuentres en las redes sociales y sea inadecuada, imprecisa o difamatoria a tu jefe directo o por correo electrónico a social@g4s.com.

¿Qué harías?

Encontré información sobre G4S en Twitter que incluye fotos tomadas en el trabajo que creo pone en riesgo a nuestros colegas. ¿Qué debo hacer?

Respuesta: Extérmala a tu jefe directo o a un miembro del equipo de Comunicaciones del Grupo para que ellos puedan darle seguimiento y busquen la manera que quitarla.

¿Qué harías?

Mi colega publicó comentarios en su página de Facebook sobre varias figuras públicas, incluido un miembro de la familia real y el Presidente. Los comentarios son racistas y sexistas. ¿Debo externar el asunto a mi jefe directo?

Respuesta: Sí, sí debes. Independientemente de si los comentarios se hicieron fuera de horas laborales y en un foro privado de redes sociales, no son acordes con nuestros valores y podrían dañar nuestra reputación y marca si se reportan en medios más amplios. Nunca publiques comentarios que harían ver mal a ti o a la Empresa.



Para más información sobre la Política de redes sociales, haz clic [aquí](#).

4.3 NUESTRA MARCA Y PROPIEDAD INTELECTUAL



Nuestro G4S

Requerimos que todos los empleados protejan y respeten nuestra marca y la usen adecuadamente.

Nuestra marca G4S, que incluye nuestro logotipo y las marcas registradas es nuestra propiedad intelectual. En todo el mundo, donde quiera que operamos, nuestra marca es importante. Refleja nuestra identidad y valores comunes y representa una organización que puede hacer negocios de la manera correcta. Todos tenemos la responsabilidad de salvaguardar nuestra marca contra cualquier uso indebido.

Tenemos también la responsabilidad de respetar la propiedad intelectual y las marcas de las demás organizaciones también.

La manera correcta

Cuidar de la propiedad intelectual de G4S y de cualquiera de las pertenencias de los demás es la manera correcta de hacer negocios.

Esto significa que sólo usaremos nuestra marca de conformidad con las pautas publicadas y nos cercioraremos de que las demás organizaciones con las que trabajamos, como proveedores y contratistas, hagan lo mismo.

Es esencial que respetes la propiedad intelectual de las demás organizaciones y sólo uses sus logotipos o marcas si tienes su permiso por escrito.

Siempre revisa los derechos de reproducción y marcas registradas antes de compartir documentos, imágenes o información.

No ignores el uso incorrecto o inadecuado de la propiedad intelectual de G4S o que pertenezca a terceros. Repórtalo a tu jefe directo para que se investigue más al respecto.



Para más información sobre las Pautas de la Marca, haz clic [aquí](#).

¿Qué harías?

Daré una presentación de ventas mañana e incluí los detalles sobre uno de nuestros clientes clave, que incluye su logotipo y marca, para mostrar que tenemos otros clientes clave. ¿Necesito permiso del cliente antes de incluir esto en la presentación?

Respuesta: Sí, se la necesitas. Su logotipo e información de marca son su propiedad intelectual y es necesario respetarlos. Puede también que los detalles de nuestro trabajo para este cliente sean confidenciales. Debes asegurarte de contar con las aprobaciones necesarias para compartir dicha información. Esperamos el mismo tratamiento para cualquier información y propiedad intelectual de G4S.

4.4 COMUNICACIONES EXTERNAS



Nuestro G4S

Nuestras comunicaciones externas son importantes y debemos tener el cuidado de cerciorarnos que siempre manejemos datos precisos y completos y nunca engañosos.

La naturaleza de nuestras operaciones y nuestro tamaño y escala significan que G4S está con frecuencia en el candelerero mediático. Esto nos presenta oportunidades para mostrar el trabajo crítico que hacemos y los servicios importantes que proporcionamos, pero también tiene sus riesgos. Compartir información imprecisa, incompleta o engañosa puede socavar todas las buenas noticias y dañar nuestra reputación y marca. Como empresa que cotiza en bolsa, donde el contenido y fecha de las comunicaciones externas están sometidos a muchas reglamentaciones, podría ser también ilegal.

Todos tenemos una responsabilidad de minimizar estos riesgos al cerciorarnos de que las comunicaciones externas sean precisas, congruentes y completas y que sean hechas por personas que tengan el conocimiento y la experiencia para entregarlas de la manera correcta.



Para más información sobre la Política de comunicaciones, haz clic [aquí](#).

La manera correcta

Comunicar información que sea verdadera, pertinente y completa y se proporcione en un formato y estilo adecuados para la audiencia es la manera correcta de hacer negocios.

Siempre dirige las consultas de terceros como periodistas, medios de comunicación, accionistas o inversionistas a nuestro equipo de relaciones con los medios a media@g4s.com. Nunca intentes responder preguntas tú mismo y ni siquiera ofrezcas una opinión en nombre de G4S a menos que ese sea tu trabajo y hayas recibido capacitación para hacerlo.

Si estás invitado a hacer una presentación o un comentario para los medios de comunicación o en cualquier foro público como las reuniones del sector, debes obtener primero la aprobación anticipada de tu jefe directo. Toda información que se proporcione debe ser precisa y no engañosa en modo alguno.

Evita las conversaciones informales con competidores y periodistas.

Nunca divulgues información confidencial sobre G4S, nuestros clientes, proveedores, competidores o colegas.

Usa las redes sociales sabiamente. Al compartir información, incluso en forma privada desde tu propia cuenta, siempre piensa sobre lo que estás diciendo y cómo se podría recibir la información. Si estás haciendo comentarios sobre G4S, cerciérate de que quede claro que son tus opiniones propias.

Nunca uses palabras ofensivas o difamatorias ni hagas comentarios derogativos sobre G4S, otras personas u otras organizaciones.

Se requiere aprobación y capacitación para los empleados que usan las cuentas de redes sociales públicas de G4S y publiquen información en nombre de la Empresa.

Las infracciones de este Código siempre serán investigadas y si se encuentran evidencias, la Empresa adoptará medidas disciplinarias. Las infracciones que involucren reglamentos del mercado accionario pueden llevar a procesos penales, que incluyen multas y encarcelamiento.

Reporta las inquietudes que tengas sobre comunicaciones externas a tu jefe directo o mediante Speak Out si eso no es posible.

¿Qué harías?

Un proveedor me pidió hablar sobre mi función como gerente de seguridad en una conferencia del sector que está organizando. ¿Necesito permiso para hacerlo?

Respuesta: Sí lo necesitas. Es probable que al foro asistan clientes y competidores. Deberás discutir sobre la solicitud con tu jefe directo antes de aceptarlo.

¿Qué harías?

Durante una reunión social fuera del trabajo, una colega estaba diciendo a sus amigos todo sobre su trabajo en G4S, incluso información confidencial sobre nuestros planes de expansión. ¿Debería decir algo?

Respuesta: Sí. Nunca debemos compartir información confidencial sobre el negocio, lo que incluye sobre nuestros proveedores, clientes, colegas y competidores. Si sientes que puedes hacerlo, externa este asunto a tu colega y hazle notar este Código. Si te preocupa la información que se compartió, habla con tu jefe directo.

IMPLEMENTACIÓN



Este Código está pensando para ayudarte a hacer negocios de la manera correcta. Para hacerlo posible, nos cercioraremos de que se distribuya ampliamente y se actualice con regularidad.

Se pondrán a disposición copias como a continuación:

- A todos los directivos cada vez que se actualice. Se les pedirá que confirmen su compromiso y entendimiento y que se cerciorarán de que se aplique en todas sus áreas de responsabilidad.
- A todos los gerentes cuando se integren a la empresa. Se les pedirá que revisen y confirmen que lo entienden.
- A todos los empleados mediante la intranet del Grupo, sus jefes directos y departamentos locales de RR. HH., Finanzas, Comunicaciones y Jurídico. Forma parte de la inducción de cada empleado en G4S.
- A proveedores y subcontratistas, como parte de cualquier contrato que celebren con G4S.

El Código establece los comportamientos esperados en línea con nuestros valores, políticas y normas.

Al comprometerte a trabajar con G4S o para G4S, te estás comprometiendo a seguir este Código. En algunos casos formará parte de tu contrato laboral. En muchos casos, los términos contenidos en el mismo son también la ley.

Síguelo y si tienes alguna inquietud al respecto, extérnala con tu jefe directo o, si esto no es posible, mediante [Speak Out](#).





NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA

Solo hay **una** manera de hacer negocios.
La manera **correcta**.

