


|   |                                      |                            |                       |                    |               |
|---|--------------------------------------|----------------------------|-----------------------|--------------------|---------------|
|  | <b>POLÍTICA DE ÉTICA DEL NEGOCIO</b> |                            |                       |                    |               |
|   | <b>Tipo</b>                          | Política                   | <b>Área de Origen</b> | COMERCIAL/<br>RRHH | <b>Código</b> |
| <b>N° Versión</b>   | 02                                   | <b>Fecha de Aprobación</b> | 06/01/2020            | <b>N° Página</b>   | <b>1 de 9</b> |

G4S enfoca su negocio basado en unos valores centrales conocidos como Los Valores G4S. Nuestros valores han sido establecidos para reflejar los estándares que nos hemos propuesto en nuestro papel de proteger personas, activos y propiedades en todo el mundo. Estos nos ayudan a atraer y retener empleados, ganar y mantener nuestros clientes y asegurar la inversión de largo plazo para la compañía – Todo esto contribuye a nuestro objetivo de entregar crecimiento sostenible y rentable.


Aunque los Valores G4S guíen nuestras acciones día a día, es esta Política de Ética del Negocio la que provee una explicación más detallada de nuestros estándares de operación para ayudar a los gerentes y empleados a tomar las decisiones correctas, incluso en situaciones desafiantes y ambiguas. Esta Política también nos permite entender las expectativas de nuestros clientes y grupos de interés.

Es esencial que todos los negocios de G4S apliquen los estándares éticos establecidos en esta política; por lo tanto, requerimos que nuestros Directores Ejecutivos demuestren su compromiso a través de evaluaciones de cumplimiento periódicas sobre sus respectivas áreas. De igual forma, deben asegurar que esta política es comunicada todos los años a los gerentes y empleados de G4S.

Estamos comprometidos con estos estándares y monitoreamos continuamente su cumplimiento a lo ancho de toda la organización, tomando las acciones necesarias en el caso remoto de encontrar incumplimientos. Estos estándares reflejan nuestros valores, los cuales nos definen como organización y nuestro compromiso consiste en evaluarlos continuamente para asegurar que son relevantes para la realidad del negocio. Es responsabilidad de todos los trabajadores de G4S el demostrar y vivir estos valores al cumplir con los estándares éticos establecidos en esta política.

La Política de Ética del Negocio también menciona el servicio G4S Speak Out – Nuestra línea y servicio web global de denuncia contra el soborno y la corrupción – el cual permite a nuestros trabajadores reportar incumplimientos graves cuando existen violaciones potenciales a esta política. Si usted tiene algún requerimiento o desea reportar un incumplimiento a nuestra Política de Ética de Negocios que no pueda ser directamente solucionado por su jefe inmediato, por favor use el servicio G4S Speak Out

Ashley Almanza  
**Director Ejecutivo Mundial**  
**G4S plc**

|   |                                      |                    |   |                                      |                        |
|---|--------------------------------------|--------------------|---|--------------------------------------|------------------------|
|  | <b>POLÍTICA DE ÉTICA DEL NEGOCIO</b> |                    |   |                                      |                        |
|   | Tipo<br>N°<br>Versión                | Política<br><br>02 | Área de<br>Origen<br>Fecha de<br>Aprobación | COMERCIAL/<br>RRHH<br><br>06/01/2020 | Código<br>N°<br>Página |

## 1. Prácticas estándar de negocio

G4S está comprometida con los más altos estándares éticos en todas sus actividades

### 1.1. Soborno y Corrupción

G4S está absolutamente en contra del soborno y la corrupción en cualquiera de sus formas

Cualquier pago, regalo o incentivo hecho por o en nombre de G4S que puedan inducir o tengan como objetivo inducir a alguien a actuar de manera inadecuada y cualquier pago, regalo o incentivo hecho a trabajadores públicos para persuadirlos a realizar alguna acción (diferente a pagos de tarifas u honorarios permitidos por la ley) están en contra de la política de G4S y pueden resultar en acciones disciplinarias e incluso el despido con justa causa de la compañía.

Los obsequios o entretenimiento solo deben ser ofrecidos a terceros si son consistentes con las prácticas de negocio normales en el territorio de la negociación, siendo modestos en su valor y que no sean interpretados como incentivos para obtener alguna ventaja injusta. Si tiene dudas, debe guiarse con la **Política de Entretenimiento**. Si requiere más soporte, debe buscar retroalimentación del Director Jurídico Regional o Director Jurídico de su país.

La venta de los servicios y productos de la compañía, así como la compra de productos y servicios a proveedores serán realizadas únicamente bajo el criterio de la calidad, rendimiento, precio y/o beneficio para G4S y nunca se harán con el propósito de servir como incentivos tales como pagos, regalos, agasajos o favores de ninguna clase. La **Política de Patrocinio Comercial** provee guía adicional sobre el tema para todos los trabajadores de la compañía.


Los empleados no deben recibir obsequios, dinero o entretenimiento de parte de terceros cuando éstos puedan ser considerados como formas de influenciar transacciones en la compañía. Cualquier obsequio que no sea considerado modesto, trivial o de bajo costo deberá ser regresado, en especial si el obsequio influenciaría una opción de compra por parte de la compañía. Si culturalmente, retornar el obsequio es considerado ofensivo, el trabajador deberá reportar esta situación a la compañía y ser donado a una fundación o aliado de G4S. Los obsequios recibidos o entregados por G4S deben ser registrados en el Formato de Registro de Obsequios de G4S Group. Aunque el límite para la recepción y entrega de obsequios es de GBP £500 (aproximadamente COP \$2.000.000), los trabajadores no deberían recibir obsequios, dinero o entretenimiento de ningún costo/monto a menos que resulte culturalmente ofensivo.

### 1.2. Contribuciones Políticas

G4S no realiza contribuciones a ningún partido político, candidatos políticos u organizaciones políticamente activas, siendo esta una política mundial. Cualquier excepción deberá ser escalada y aprobada por la mesa directiva de G4S plc en Londres.

Cualquier contribución o propuesta deberá ser presentada a los accionistas de G4S plc. y tendrá que ser puesta a votación en asamblea ordinaria. En caso de presentarse una propuesta deberá ser revisada inicialmente por el Presidente Regional quien eventualmente deberá escalarla a la Secretaría General de G4S plc. antes de realizar cualquier contacto con el tercero.

Es muy importante mencionar que “contribuciones y pagos” no solo incluyen donaciones en dinero, sino también incluyen obsequios, entretenimiento o patrocinios.

|  | POLÍTICA DE ÉTICA DEL NEGOCIO |                     |                |                 |        |                  |
|---|-------------------------------|---------------------|----------------|-----------------|--------|------------------|
|   | Tipo                          | Política            | Área de Origen | COMERCIAL/ RRHH | Código | Sin codificación |
| N° Versión  | 02                            | Fecha de Aprobación | 06/01/2020     | N° Página       | 3 de 9 |                  |

### 1.3. Trato a clientes

La confianza mutua con los clientes es vital para G4S. Todos los empleados deben entregar un excelente servicio y valor para nuestros clientes, satisfaciendo sus necesidades y anticipándose a sus requerimientos.

El entendimiento apropiado de las expectativas de nuestros clientes y las obligaciones de la compañía es vital y depende de una comunicación abierta y clara con estos.

Nuestro objetivo es comprender las necesidades de nuestros clientes y trabajar conjuntamente para satisfacerlos. Si durante una negociación percibimos que nuestros servicios no satisfarán las necesidades de nuestros clientes en el largo plazo, debemos comunicarlo de manera abierta, aun cuando eso afecte negativamente nuestro negocio.

Ser abiertos y honestos con nuestros clientes también significa comunicarles cuando encontremos que sus políticas o prácticas van en contra de sus propios estándares o de nuestros valores.

### 1.4. Trato a proveedores

Nuestros proveedores tienen derecho a un trato justo. Nuestra política consiste en pagar a nuestros proveedores en total cumplimiento de los términos de negociación. Establecemos altos estándares para nuestros proveedores en línea con nuestra Política de Ética del Negocio. Estos estándares están contenidos en el Código de Conducta para Proveedores G4S y esperamos que todos los proveedores los cumplan a nivel de su propia cadena de abastecimiento y sus subcontratistas.

### 1.5. Competencia


G4S siempre competirá vigorosamente en el marco de lo justo y lo ético. El éxito en la competencia se logra a través de la generación de valor y la excelencia en el servicio. Cuando se comuniquen con nuestra competencia, los trabajadores de G4S evitarán revelar información confidencial y también evitarán tomar acciones para que la competencia revele sus secretos comerciales o cualquier otra información crítica. Los trabajadores no deben compartir, publicar o hablar directa o indirectamente con la competencia acerca de Capital Intelectual, Información de Precios o cualquier otra información que implique un conflicto con las leyes comerciales aplicables o los estándares de la compañía.

### 1.6. Impuestos

Como está establecido en nuestra Política de Impuestos, G4S Group opera en una gran cantidad de países y está sujeta a diversas jurisdicciones y leyes; por ende, la Compañía está comprometida a gestionar su tributación de manera responsable y transparente. Se han establecido políticas y procedimientos para asegurar integridad en los reportes financieros y puntualidad en los pagos de impuestos. Se exige a todos los trabajadores cumplir con estas políticas y procedimientos, evitando que cualquiera de los negocios o entidades de G4S se involucren en prácticas de evasión de impuestos. Adicionalmente los trabajadores no deben facilitar conscientemente la evasión de impuestos en terceros como clientes, contratistas, proveedores, etc.

## 2. Nuestro enfoque en gobierno corporativo

G4S está comprometida en promover el éxito sostenible y de largo plazo de nuestro negocio, generando valor para nuestros accionistas y grupos de interés a través del cumplimiento de los

|   |                                      |                    |   |                                      |                        |                                |
|---|--------------------------------------|--------------------|---|--------------------------------------|------------------------|--------------------------------|
|  | <b>POLÍTICA DE ÉTICA DEL NEGOCIO</b> |                    |   |                                      |                        |                                |
|   | Tipo<br>N°<br>Versión                | Política<br><br>02 | Área de<br>Origen<br>Fecha de<br>Aprobación | COMERCIAL/<br>RRHH<br><br>06/01/2020 | Código<br>N°<br>Página | Sin codificación<br><br>4 de 9 |

marcos legales y regulatorios, así como de la gestión cuidadosa de los riesgos del negocio.

## 2.1. Cumplimiento de la ley

G4S cumple totalmente las leyes y regulaciones relevantes de los países en los que opera.

Es responsabilidad de todos los gerentes el asegurar que su negocio cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables al negocio que operan a través del soporte jurídico apropiado y acompañamiento de expertos.

## 2.2. Estándares y Registros Contables

Toda la documentación contable debe identificar claramente la naturaleza de las transacciones del negocio, así como los activos y pasivos de conformidad con los requerimientos legales referentes a la contabilidad. No deben existir registros contables falsos, incompletos o modificados.

Todos los reportes de G4S Group deben ser reales y completos en cumplimiento con los estándares, políticas y procedimientos contables, tal y como está descrito en el Manual Financiero de G4S Group. Ningún empleado debe modificar o falsificar información financiera con el fin de obtener un bien propio o cualquier otra razón. Cualquier denuncia deberá realizarse a través del servicio G4S Speak Out, la línea y servicio web mundial para el soborno y la corrupción.

## 2.3. Reportes Externos


Es posible que G4S deba reportar información a entes reguladores, agencias del gobierno u otras autoridades. Se debe ser cuidadoso al presentar esta información y verificar que los reportes son correctos, oportunos y no presenten información imprecisa. La alta gerencia debe conocer toda la información antes de ser presentada.

También se debe ser cuidadoso cuando se entregue información a los medios de comunicación, asegurándose de que la información es correcta y precisa. La información que de ser publicada pueda tener un impacto en el precio de las acciones de G4S plc, así como la información sobre compras, fusiones o ventas de líneas de negocio debe cumplir con un reglamento específico. Estos asuntos deberán ser tratados con el Director Jurídico Regional, Director Jurídico Mundial y el Secretario General de la compañía. Cualquier consulta que hagan los medios de comunicación sólo podrá ser respondida por el portavoz autorizado. Solamente los portavoces autorizados pueden representar a la compañía en los medios de comunicación o frente a los accionistas.

G4S publicará el reporte anual, el reporte de cuentas y otra información en su sitio web corporativo, las cuales son herramientas apropiadas y autorizadas para que los accionistas evalúen el rendimiento del negocio. Cumpliremos con todas las regulaciones y leyes que apliquen al reporte de información de G4S.

## 2.4. Políticas y Procedimientos

G4S reconoce que hay riesgos asociados al desarrollo de cualquier actividad comercial. La dirección es responsable de asegurar que se implementen políticas y procedimientos para gestionar esos riesgos. Todos los trabajadores deben ser conscientes de los riesgos asociados a sus actividades y deben cumplir con las políticas y procedimientos para minimizarlos.

|   |                                      |                     |                |                    |        |
|---|--------------------------------------|---------------------|----------------|--------------------|--------|
|  | <b>POLÍTICA DE ÉTICA DEL NEGOCIO</b> |                     |                |                    |        |
|   | Tipo                                 | Política            | Área de Origen | COMERCIAL/<br>RRHH | Código |
| N°<br>Versión   | 02                                   | Fecha de Aprobación | 06/01/2020     | N°<br>Página       | 5 de 9 |

### 3. Compromiso con nuestros trabajadores

G4S está comprometida con optimizar el rendimiento del negocio mediante la vinculación de la mejor gente en todos los niveles de la organización, permitiéndonos crear un ambiente de trabajo en el que los trabajadores quieran y puedan contribuir al éxito del negocio. Para lograr un ambiente de trabajo en el que el trabajo en equipo y el compromiso se mantengan, la compañía tiene la obligación de asegurar que todos los trabajadores son tratados de manera justa con dignidad y respeto.

#### 3.1. Regulación nacional

Al interactuar con los trabajadores, G4S actuará en línea con la regulación nacional y el marco de regulaciones que los empleadores deben cumplir bajo la ley laboral y de seguridad social.

#### 3.2. Declaración de los Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT

G4S soporta los cuatro principios fundamentales de la declaración de la OIT. En ese orden de ideas, respetamos la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. El oficio debe ser libremente escogido sin presencia de trabajo forzado ni trabajo infantil. No habrá prácticas de discriminación por género, raza, cultura, religión, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra cuestión, dando cumplimiento con la regulación anti- discriminación que aplique en los países donde G4S opere.

#### 3.3. Acoso


Esperamos que todos los colegas sean tratados con integridad y respeto. No se tolerará el acoso de ninguna clase. El Acoso puede ser definido como un comportamiento no deseable en el que una persona encuentra situaciones intimidantes, molestias, embarazosas, humillantes u ofensivas. Cualquier tipo de acoso (racial, sexual o de cualquier índole) por parte de cualquier trabajador de G4S es inaceptable. Si un trabajador siente que es acosado de cualquier forma, debe denunciarlo inmediatamente al Director encargado de Recursos Humanos para iniciar la correspondiente investigación. Si no puede contactar al encargado de Recursos Humanos, debe usar Speak Out (ver sección 6.1)

#### 3.4. Igualdad de Oportunidades

G4S valora la contribución que sus trabajadores hacen para el éxito del negocio. Las oportunidades de crecimiento serán ofrecidas de manera equitativa y no serán influenciadas por conceptos distintos a rendimiento, habilidades y competencias. Los trabajadores también tendrán la oportunidad de desarrollar su potencial y su plan de carrera al interior de la compañía (si es posible).

#### 3.5. Salud y Seguridad

En G4S nos apasiona trabajar de manera segura y somos muy cuidadosos al proteger a nuestros colegas y clientes. Nuestros estándares se enfocan en los riesgos críticos de nuestro negocio y todas las compañías de G4S deben cumplir con las leyes y requerimientos en materia de Salud y Seguridad. Esto incluye charlas de Salud y Seguridad con los trabajadores, suministrándoles equipo y entrenamiento apropiado. Es nuestra obligación moral salvaguardar a nuestros trabajadores, nuestros clientes y aquellas personas bajo nuestro cuidado. Requerimos que nuestros líderes establezcan metas claras y se hagan personalmente responsables por la mejora continua de la

|   |                                      |                     |                |                    |        |
|---|--------------------------------------|---------------------|----------------|--------------------|--------|
|  | <b>POLÍTICA DE ÉTICA DEL NEGOCIO</b> |                     |                |                    |        |
|   | Tipo                                 | Política            | Área de Origen | COMERCIAL/<br>RRHH | Código |
| N°<br>Versión   | 02                                   | Fecha de Aprobación | 06/01/2020     | N°<br>Página       | 6 de 9 |

Salud y Seguridad en su negocio. Esperamos que todos los líderes de la organización inspiren a sus equipos para colocar la Salud y Seguridad en el eje central de sus actividades diarias.

### 3.6. Términos de empleabilidad

Los negocios y sus trabajadores trabajarán para crear relaciones de largo plazo. Los trabajadores recibirán un pago justo por sus horas trabajadas de acuerdo a la regulación nacional o al estándar de la industria. En caso de no existir, G4S establecerá estándares mínimos que aseguren que las horas trabajadas no son excesivas y su pago es digno y justo, sin importar las prácticas de la industria o del país.

### 3.7. Reclutamiento y Selección

Dada la naturaleza del negocio, con el objeto de proteger los intereses de sus empleados y clientes, G4S aplicará procedimientos rigurosos de estudios de seguridad pre-empleo y técnicas de selección de candidatos.

La vinculación con la compañía estará absolutamente atada a los resultados de los procedimientos de selección de G4S. Los estudios de seguridad continuarán aplicando incluso después de la contratación de los trabajadores en aquellos casos en que la situación de seguridad del empleado cambie y ya no cumpla con los requerimientos de la compañía. El contrato de trabajo será terminado con o sin aviso, de acuerdo a la situación aplicable.

Para algunos puestos de trabajo, la ley exige que los trabajadores tengan algún tipo de licencia o cualificación. En aquellos casos donde sea requerido que el trabajador tenga una licencia, pero esta sea retirada, revocada o vencida por cualquier motivo, su vinculación será revisada y podrá ser terminada de acuerdo a las circunstancias, incluyendo la disponibilidad de otros cargos alternativos que la compañía considere.

Si un trabajador es arrestado por cualquier delito relacionado con deshonestidad, o en el evento que el trabajador deba servir tiempo en prisión, la compañía podrá tomar acciones que incluyan la desvinculación de la compañía de acuerdo a la política disciplinaria que aplique.

## 4. Nuestro enfoque en ser buenos ciudadanos corporativos


G4S se compromete a ser un buen ciudadano corporativo, tomando responsabilidad de todo el impacto económico, social y ambiental que su negocio genere y apunta a maximizar sus beneficios y a minimizar los impactos negativos de su operación global.

### 4.1. Derechos Humanos

G4S está comprometida en cumplir con sus responsabilidades con los derechos humanos en todo el mundo al aplicar los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2011). Este compromiso está reflejado en la **Política de Derechos Humanos de G4S**.

Los Principios Rectores reafirman cuadro estándares que han logrado un consenso internacional para todos los negocios:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1947)
- El Pacto Internacional por los Derechos Civiles y Políticos (1966)
- La Convención Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

|   |                                      |                     |                |                    |        |
|---|--------------------------------------|---------------------|----------------|--------------------|--------|
|  | <b>POLÍTICA DE ÉTICA DEL NEGOCIO</b> |                     |                |                    |        |
|   | Tipo                                 | Política            | Área de Origen | COMERCIAL/<br>RRHH | Código |
| N°<br>Versión   | 02                                   | Fecha de Aprobación | 06/01/2020     | N°<br>Página       | 7 de 9 |

(1966)

- La Declaración Fundamental de los Derechos en el Trabajo de la OIT (1998))

La Política de Derechos Humanos de G4S demuestra nuestro compromiso de respetar los derechos humanos y enmarca nuestro entendimiento particular sobre su significado para una compañía de seguridad de nuestro tamaño y diversidad. También establece los requerimientos de conducta que todos los trabajadores y partes interesadas deben cumplir. Adicionalmente, la Declaración de Esclavitud y Tráfico Humano (disponible solo en inglés) describe las acciones que hemos tomado en relación a asuntos específicos de Derechos Humanos tales como la Esclavitud Moderna.

## 4.2. Medio Ambiente

G4S dirigirá su negocio con respeto y consideración por el medio ambiente. Nos esforzaremos activamente por reducir el impacto total sobre el medio ambiente a través de metas de reducción anuales de nuestra huella de carbono y la gestión de aguas residuales, uso de agua, emisiones de vehículos y uso de energía.

## 4.3. Comunidades Locales

G4S está comprometido con soportar y asistir a las comunidades en las que operamos a través de un número de medios que incluyen las donaciones caritativas, patrocinios a proyectos de la comunidad y trabajo voluntariado por parte de nuestros trabajadores.

Dirigimos nuestro negocio respetando y considerando el bienestar de las comunidades locales, tomando acciones para minimizar cualquier impacto sobre ellas como resultado de nuestra operación.


Servimos a los intereses locales al proveer oportunidades de empleo y servicios efectivos y de buena calidad.

## 5. Deberes de los trabajadores con G4S

Los trabajadores tienen el deber de promover los intereses de la compañía.

Esta política no puede anticipar todas las eventualidades donde las acciones de los trabajadores entren en conflicto con nuestros estándares éticos. Por lo tanto, se espera que todos los trabajadores ejerciten un buen juicio ético aun cuando las circunstancias parezcan no representar una violación directa sobre este código de conducta o donde la ley no aplique. Si hay alguna duda, se debe consultar al Director Jurídico local.

Uno de nuestros valores centrales es “Actuamos con Integridad y Respeto”. Este es un fiel reflejo de que las actividades de nuestro negocio están construidas sobre la confianza, la honestidad y la apertura. Es muy importante que tal confianza, honestidad y apertura se mantengan en todo momento. Como resultado, se espera que todos los trabajadores suministren toda la información requerida por los estudios de seguridad de la compañía, incluyendo historial delictivo o si ha estado sometido a juicio por irregularidades financieras o similares. El hecho de no reportar tal información puede resultar en acción disciplinaria, incluso llegando a la terminación del contrato laboral. Cualquier información o sospecha razonable que algún trabajador tenga sobre otro que haya cometido o pretenda cometer alguna irregularidad grave que genere un impacto sobre los intereses de G4S deberá ser revelada e investigada.

|   |                                      |                     |                |                    |        |                  |
|---|--------------------------------------|---------------------|----------------|--------------------|--------|------------------|
|  | <b>POLÍTICA DE ÉTICA DEL NEGOCIO</b> |                     |                |                    |        |                  |
|   | Tipo                                 | Política            | Área de Origen | COMERCIAL/<br>RRHH | Código | Sin codificación |
| N°<br>Versión   | 02                                   | Fecha de Aprobación | 06/01/2020     | N°<br>Página       | 8 de 9 |                  |

### 5.1. Información Confidencial

Ningún trabajador debe usar información confidencial obtenida en sus funciones laborales para su beneficio propio. La revelación de información confidencial de cualquier tercero durante o después de la vinculación laboral no está permitida a menos que se haya tramitado la correspondiente autorización (por razones legítimas que obedezcan los intereses de la compañía) y comunicada a través de un canal seguro.

La Información Confidencial es aquella información que se ha determinado explícitamente como confidencial o es obviamente confidencial por su naturaleza o circunstancias contextuales.

La Política de Uso Aceptable explica cómo la compañía espera que sus empleados protejan la confidencialidad e integridad de la información del negocio en todos sus formatos, incluyendo información física, de modo que no pueda ser alterada o revelada a cualquier persona que no tenga derecho a conocerla. No se permite el uso de dispositivos USB, compartir información en dispositivos no autorizados o en redes privadas o dejar dispositivos de G4S (tales como computadores portátiles) desatendidos.

El término “Información Confidencial” no incluye información contenida en dominio público o aquella que por ley deba ser de acceso público.

### 5.2. Conflicto de intereses

Todos los trabajadores tienen la obligación de evitar relaciones, intereses financieros, mercantiles u otros intereses directos que hagan conflicto con aquellos de la Compañía, o que dividan su lealtad hacia ella. Algunos ejemplos de este tipo de conductas incluyen la inversión personal, conexiones personales o familiares con competidores, proveedores o clientes.

Cualquier actividad que pueda constituir un conflicto de intereses debe ser evitada o terminada, a menos que se reporte al gerente encargado y se confirme de manera escrita que dicha situación no representa un conflicto de intereses y no afecta negativamente la reputación de la Compañía.

### 5.3. Redes Sociales

Los trabajadores que interactúen a través de redes sociales en línea o grupos que estén asociados o hagan referencia a G4S deben comportarse en línea con los valores y políticas de G4S. Esto incluye verificar la identidad de las personas que soliciten conexiones y solamente se debe acceder a enlaces de sitios confiables, evitando el acceso a sitios prohibidos o no-éticos.


Por lo tanto, los trabajadores deben asegurarse de no exponer a la compañía a ningún riesgo legal o reputacional, así como asegurar la seguridad de sus trabajadores, clientes y público en general.

## 6. Implementación

Esta Política de Ética del Negocio está publicada y al alcance de todo G4S, incluyendo en la intranet global y el sitio web corporativo. La Política debe ser adoptada por todas las compañías de G4S Group como estándar central y ser entregada a todos los directores, gerentes y jefaturas que apliquen. La alta gerencia debe asegurar su cumplimiento y se realizará una evaluación anual. Del mismo modo, recibirá entrenamiento en temas de ética.

Para todo el personal gerencial, todos los estatutos escritos y el contrato de trabajo debe incluir la



|   |                                      |                     |                |                    |               |
|---|--------------------------------------|---------------------|----------------|--------------------|---------------|
|  | <b>POLÍTICA DE ÉTICA DEL NEGOCIO</b> |                     |                |                    |               |
|   | Tipo                                 | Política            | Área de Origen | COMERCIAL/<br>RRHH | Código        |
| N°<br>Versión   | 02                                   | Fecha de Aprobación | 06/01/2020     | N°<br>Página       | <b>9 de 9</b> |

Política de Ética. Una copia firmada debe ser incluida en la hoja de vida/archivo.

Como parte del proceso de cumplimiento de G4S, el seguimiento de esta política es continuamente monitoreado. La política será revisada una vez al año. Todas las políticas de ética que hayan sido implementadas a nivel local, se deben comparar con la Política de Ética del Negocio de G4S Group para asegurar que cubren los mismos estándares.

El personal de primera línea y administrativo debe recibir un proceso de inducción apropiado que detalle los estándares y comportamientos que se adhieren a esta política.

### 6.1. Quejas del personal, canales confidenciales de reporte y sugerencias

Los trabajadores pueden estar seguros de que la compañía le dará trámite a sus sugerencias y retroalimentación, realizando evaluaciones objetivas a todas las quejas y comentarios. El contenido de estas puede incluir temas sobre fraude, malinterpretación, robo, acoso, discriminación o incumplimientos a regulaciones, legislación y procedimientos.

Las quejas que tengan que ver con reclamaciones menores tales como quejas de programación, quejas de convivencia, revisiones de pago de nómina o dotación deberán ser atendidas en primera instancia por los equipos locales de Recursos Humanos a través de canales locales.

La denuncia de irregularidades serias tales como fraude, falsificación de información, robo, acoso, discriminación e incumplimiento de leyes o políticas deben ser reportadas a través de G4S Speak Out, la línea y servicio web global para la denuncia de irregularidades de Soborno y Corrupción ([www.g4s-speakout.com](http://www.g4s-speakout.com)). Los trabajadores pueden hacer reportes anónimos si lo desean. Para asegurar la confidencialidad de la información, los trabajadores no deben hablar de estas irregularidades con terceros, a menos que estén autorizados o sea por un requerimiento legal.

Se requiere que los líderes de las compañías de G4S realicen actividades de concienciación a los trabajadores sobre el servicio de G4S Speak Out, incluyendo la comunicación del número gratuito e instrucciones para usarlo en su país. Del mismo modo, cualquier línea o servicio de atención local debe ser continuamente comunicado.

### 6.2. Monitoreo de Cumplimiento

Monitoreamos de manera regular el cumplimiento de esta política, usando información confidencial reportada por nuestro servicio de denuncias, auditorías internas/externas y reportes de nuestros directores regionales.

### 6.3. Aplicabilidad de la Política

Dado que G4S mantiene unos estándares éticos altos al llevar a cabo sus actividades corporativas, las prácticas que sean incompatibles con alguno de los principios o políticas de G4S Group no serán toleradas. Una de las principales condiciones de empleabilidad en G4S es la adherencia y aplicación total de las políticas corporativas. Cualquier acción que un trabajador realice que vaya deliberadamente en contra de la política de ética, recibirá acciones disciplinarias y, donde aplique, recibirá cargos criminales.