

# Código ético y deontológico Segurisa.

---

Valores Sólidos,  
Decisiones Éticas





MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL.....	3
CÓDIGO ÉTICO Y DEONTOLÓGICO .....	4
→ <i>MISIÓN</i> .....	4
→ <i>VISIÓN</i> .....	4
→ <i>PRINCIPIOS Y VALORES</i> .....	5
→ <i>COMPROMISOS</i> .....	5
PRINCIPIOS ÉTICOS.....	6
1/ Confidencialidad .....	6
2/ Integridad .....	7
3/ Igualdad .....	7
4/ Solidaridad.....	8
5/ Competencia leal .....	8
6/ Legalidad .....	9
7/ Lucha contra la corrupción .....	9
GASTOS PERMITIDOS Y REGALOS.....	10
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES .....	11
MEDIDAS SANCIONADORAS .....	11



## MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL

En SEGURISA, el Código Ético y Deontológico constituye uno de los pilares sobre los que se sostiene nuestra cultura organizacional. Este Código no solo es un documento formal, sino una guía fundamental que nos orienta en el ejercicio de nuestras actividades diarias, promoviendo una actuación profesional, transparente y comprometida con los más altos estándares éticos. A través de este Código, reafirmamos nuestro compromiso con los valores que representan a nuestra empresa y con los principios que guían nuestras acciones para actuar siempre con integridad y responsabilidad.

En SEGURISA, creemos firmemente que nuestro éxito no se mide solo por los resultados económicos, sino también por la confianza y el respeto que generamos en nuestros clientes, empleados y en la sociedad en general. Este Código Ético y Deontológico ha sido diseñado para ayudar a cada miembro de nuestro equipo a entender y aplicar los valores que respaldan nuestras decisiones y acciones, garantizando que todas nuestras operaciones se conduzcan con total transparencia, honestidad y respeto hacia todos los grupos de interés involucrados.

El Código Ético y Deontológico de SEGURISA actúa como una brújula que orienta nuestras decisiones y define lo que consideramos correcto y aceptable. Nos ayuda a resolver dilemas éticos y nos proporciona una base común para actuar de acuerdo con los valores de la empresa, en cualquier circunstancia. En un entorno laboral cada vez más complejo y cambiante, este Código es una referencia que nos ayuda a evaluar nuestras acciones y a asegurar que nuestras decisiones reflejen los valores fundamentales de SEGURISA.

**Víctor Iglesias González**

***Director General Corporativo***



## CÓDIGO ÉTICO Y DEONTOLÓGICO

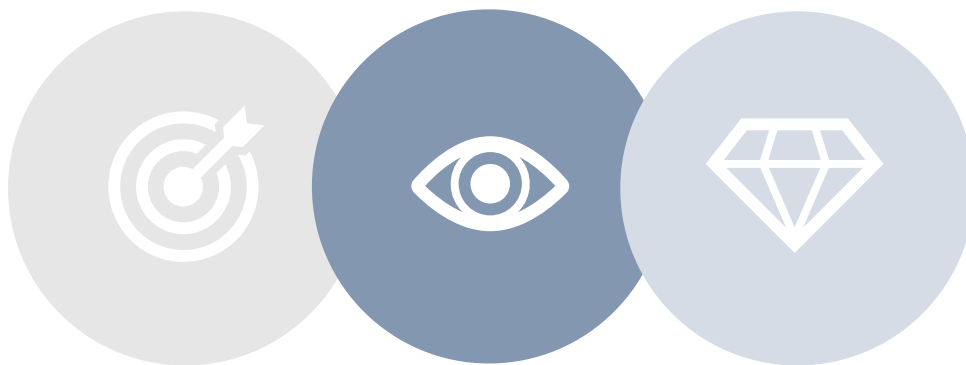
El principal objetivo de SEGURISA es el crecimiento continuo y sostenible, fomentando la profesionalidad del personal, para promover la satisfacción de los diferentes grupos de interés y garantizar la prosperidad económica, la equidad social y la minimización de los impactos sociales y ambientales negativos.

### → *MISIÓN*

SEGURISA está comprometida con un desarrollo económico, social y ambiental continuo y sostenible. Nuestra misión es asegurar la viabilidad económica en la prestación de servicios de vigilancia física, así como en la instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad, tanto para el sector privado como para entidades e instituciones públicas. Nos destacamos por aportar valor a través de nuestra experiencia y profesionalidad, ofreciendo soluciones competitivas realizadas por un equipo altamente cualificado.

### → *VISIÓN*

SEGURISA es reconocida como una organización sostenible y competitiva, basada en una gestión prudente, solvente, posicionándose entre las empresas líderes del sector de la seguridad privada, con implantación a nivel nacional, innovadora, con una clara orientación al cliente, al desarrollo profesional de sus empleados, y comprometida con el desarrollo sostenible económico, social y ambiental en su entorno de actuación, distinguiéndose respecto a otras como una organización “RESPONSABLE”.





## → *PRINCIPIOS Y VALORES*

- Vocación y desempeño de actividades orientadas a satisfacer las necesidades y expectativas de clientes, empleados y el entorno social y ambiental.
- Cumplimiento de la legislación vigente.
- Garantizar la calidad de los servicios mediante la innovación y el liderazgo del personal, como clave para el éxito.
- Fomentar una gestión responsable que asegure la mejora continua y el crecimiento sostenible, minimizando impactos ambientales y sociales negativos.
- Gestionar de manera eficaz y eficiente los procesos y recursos, asegurando la seguridad y salud laboral del personal.
- Desarrollo profesional y cualificación del equipo humano, promoviendo la igualdad y la conciliación laboral.

## → *COMPROMISOS*

- Desarrollar un modelo de negocio sostenible que mejore continuamente y satisfaga las necesidades de clientes, empleados y el entorno, mediante un modelo de gestión ética y deontológico.
- Ofrecer servicios y actividades que aseguren la viabilidad y el crecimiento sostenible de la organización.
- Fomentar el diálogo con grupos de interés como herramienta clave para mejorar la gestión y satisfacer sus necesidades.
- Comprometerse con principios éticos, sociales y ambientales implementando procesos de control y acciones de mejora para garantizar una gestión responsable.
- Implantar medidas para minimizar impactos ambientales negativos y promover buenas prácticas ambientales entre los empleados.
- Fomentar el compromiso de los proveedores con un desarrollo sostenible y asegurar el cumplimiento de los compromisos organizativos.
- Cumplir con el marco legal aplicable en áreas laborales, económicas, tributarias, de seguridad y salud, gestión ambiental y protección de datos.



## PRINCIPIOS ÉTICOS

La Dirección de SEGURISA, ha definido los principios éticos que deben regir en las relaciones del personal de la organización, con los diferentes grupos de interés con los que puede interactuar: clientes, compañeros, competencia, administración pública, medios de comunicación, entorno social y con todas aquellas personas e instituciones con las que mantenga algún tipo de contacto. Los principios éticos que rigen el Código Ético y Deontológico son:

- Confidencialidad.
- Integridad.
- Igualdad.
- Solidaridad.
- Competencia Leal.
- Legalidad.
- Lucha contra la Corrupción.



### 1/ Confidencialidad

-El personal debe mantener discreción sobre toda la información relacionada con el contenido y ejecución de su puesto de trabajo (personas, normas, procedimientos, empresas), no pudiendo ser revelada de palabra, por escrito o por cualquier otro medio, exceptuando a las partes interesadas afectadas por el trabajo que desempeña (cliente afectado, compañeros de trabajo y responsables de departamento).

-El personal debe abstenerse de utilizar la información para cualquier propósito distinto de la ejecución de su trabajo, no pudiendo modificar, copiar, conservar o destruir la información sin el consentimiento de la organización.

-El personal que detecte cualquier indicio de incumplimiento del Principio de Confidencialidad deberá comunicarlo al Responsable de Gestión de Seguridad de la Información. - Los Responsables de Departamento que tengan conocimiento de cualquier indicio de incumplimiento del Principio de Confidencialidad, lo comunicarán al Responsable de Gestión de Seguridad de la Información, con el fin de adoptar las soluciones a los mismos.



## 2/ Integridad



-El personal debe tratar a los demás con el máximo respeto, y cortesía profesional, sin importar cuales sean las diferencias, posiciones, títulos, edades, u otros tipos de distinciones.

-Los trabajadores se atenderán en sus actuaciones a los principios de integridad y dignidad; protección y trato correcto a las personas, evitando abusos, arbitrariedades y violencias.

-Todo el personal velará por la integridad contractual, asegurándose que, durante la vigencia de los contratos con proveedores, contratistas y clientes se cumple con los requisitos establecidos, así como con las normas de conducta y comportamiento en los servicios.

-La información publicada o difundida por parte del personal relativa a los servicios prestados será realizada de forma veraz e inequívoca.

-El personal que detecte cualquier indicio de incumplimiento del principio de Integridad deberá comunicarlo al Responsable de Departamento.

-Los Responsables de Departamento que tengan conocimiento de cualquier indicio de incumplimiento del principio de Integridad lo comunicarán al Responsable de Gestión Ética y Social, con el fin de acordar las soluciones a los mismos.

## 3/ Igualdad

- Los trabajadores deberán tratar a sus compañeros, subordinados y superiores de manera equitativa, sin discriminar por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, origen social, nacionalidad o tendencia sexual, garantizando la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación.

- Asimismo, los clientes, proveedores, contratistas e instituciones recibirán un trato igualitario, sin que las decisiones que les afecten estén basadas en ninguna de las mencionadas características.

- Cualquier indicio de incumplimiento del principio de igualdad deberá ser comunicado al Responsable de Departamento, quien a su vez informará al Responsable de Gestión Ética y Social para acordar las soluciones correspondientes.





## 4/ Solidaridad

-SEGURISA, como empresa integrada en la sociedad, pide a cada trabajador responsabilizarse del bien común y aceptar las cargas que ello supone, poniendo así a cada persona al servicio del bien general.

-SEGURISA está comprometida con el bien común de todos sus grupos de interés. Con los trabajadores cumpliendo con sus obligaciones como empresa, con los clientes cumpliendo con los requisitos contractuales, con las instituciones, colaborando con ellas, con la propiedad a través de un crecimiento continuo y sostenible, con los proveedores y subcontratas orientándolos hacia las necesidades reales de la empresa para poder ofrecer servicios más eficientes.

## 5/ Competencia leal

-SEGURISA tiene que competir con otras empresas para conseguir clientes. Sin embargo, esta competencia debe ser una competencia leal, utilizando como herramientas la calidad en el desempeño de los servicios y precios competitivos, sin recurrir a falsos trabajadores o trabajadores con otros estatutos o convenios para reducir el pago de cotizaciones o el dumping de los precios.



-La publicidad que utiliza SEGURISA se caracteriza por su veracidad, no utilizando términos que ensalcen el propio bien o denigrando a la competencia.

-El personal que detecte cualquier indicio de incumplimiento del principio de Competencia Leal y publicidad responsable deberá comunicarlo al Responsable de Departamento.

-Los Responsables de Departamento que tengan conocimiento de cualquier indicio de incumplimiento del principio de Competencia Leal y publicidad responsable, lo comunicarán al Responsable de Gestión Ética y Social, con el fin de adoptar las soluciones a los mismos.





## 6/ Legalidad

-SEGURISA se compromete a cumplir con todos los requisitos legales que le son de aplicación. Por ello, es una obligación de la compañía y su personal cumplir con la legislación vigente.

-El personal que detecte cualquier indicio de ilegalidad deberá comunicarlo a los Responsables de Departamento.

-Los Responsables de Departamento que tengan conocimiento de cualquier indicio de ilegalidad, lo comunicarán al Responsable de Gestión Ética y Social, con el fin de adoptar las soluciones a los mismos.

- Se prohíbe cometer prácticas fraudulentas en la organización. Ningún trabajador podrá cometer cualquier acto u omisión, incluyendo la realización de declaraciones falsas que, a sabiendas o por falta de diligencia, induzca a error o pretenda inducir a error a una parte, con la finalidad de obtener una ventaja económica, financiera o de otro tipo o a los efectos de evitar una obligación en nombre de SEGURISA.



## 7/ Lucha contra la corrupción

Para SEGURISA cualquier forma de corrupción es inaceptable. Todo el personal actuará en todo momento de forma honesta e íntegra.

-La Dirección velará para que no se produzcan prácticas como el soborno o la extorsión y para que los trabajadores se comporten siempre de forma honesta e íntegra.

-SEGURISA considera la lucha contra la corrupción como parte de su mecanismo para proteger la reputación y sus intereses generales. Para ello, se ha establecido una Política Anticorrupción donde se determinan los requisitos que deben cumplir todos los miembros de la Organización.



-El personal que detecte cualquier indicio de corrupción en SEGURISA deberá comunicarlo a los Responsables de Departamento.

-Los Responsables de Departamento que tengan conocimiento de cualquier indicio de corrupción, lo comunicarán al Responsable de Gestión Ética y Social, con el fin de adoptar las soluciones a los mismos.

## GASTOS PERMITIDOS Y REGALOS

En SEGURISA, entendemos que los regalos promocionales pueden ser una herramienta legítima de marketing y un medio para fomentar relaciones comerciales de manera cordial y respetuosa. Sin embargo, **la entrega y recepción de regalos** debe ser manejada con responsabilidad, transparencia y alineada a las políticas éticas de la organización para evitar cualquier conflicto de intereses o percepción de corrupción. Por ello, hemos establecido las siguientes directrices:

### 1. Tipos de Regalos Permitidos:

SEGURISA permite la entrega y recepción de **regalos promocionales** que sean **modestos y comunes dentro de las relaciones de negocios**. Estos regalos, además de estar alineados con las normas comerciales estándar, deben cumplir con los siguientes criterios:

- **Naturaleza Modesta y Corriente:** Los regalos deben ser productos simples y accesibles, tales como **lápices, llaveros, camisetas, calendarios, catálogos, videos promocionales**, entre otros. Estos artículos tienen un valor simbólico y no se consideran un incentivo para obtener un beneficio indebido.
- **Con el Logo de la Organización o de Proveedores/Clientes:** Los regalos que incluyen el **logo de SEGURISA**, proveedores o clientes, se utilizan comúnmente como parte de estrategias de marketing o promoción de la empresa. Estos artículos suelen ser ofrecidos en eventos corporativos, ferias comerciales, o como agradecimientos por colaboración continua.





## 2. Condiciones para la Entrega y Recepción:

La entrega y recepción de regalos debe realizarse dentro de los **límites aceptables de las relaciones comerciales**, respetando siempre la legalidad y evitando cualquier **percepción de soborno o conflicto de interés**. En este sentido, SEGURISA establece que:

- **Valor de los Regalos:** Los regalos deben tener un valor **razonable**. No deben ser de un monto tan elevado como para generar una obligación implícita entre las partes ni influir indebidamente en decisiones de negocios o en la relación profesional.
- **No Se Permiten Regalos que Busquen Influir en Decisiones Comerciales:** No se deben ofrecer ni aceptar regalos que puedan interpretarse como un intento de **influir en la toma de decisiones comerciales** o de obtener un beneficio o trato preferencial. Esto incluye, pero no se limita a, regalos costosos, cenas de lujo o invitaciones a eventos exclusivos que puedan generar una expectativa de reciprocidad.

## SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

-El personal debe evitar en todo momento situaciones que puedan desembocar en conflictos con su propio interés y las responsabilidades derivadas de las funciones que desempeña en la Organización.

-El personal que detecte cualquier indicio de conflicto laboral deberá comunicarlo al Responsable de Departamento, con el fin de que sea solventado con la mayor celeridad y eficacia.

-Los Responsables de Departamento que tengan conocimiento de cualquier indicio de conflicto laboral lo comunicarán al Responsable de Gestión Ética y Social, con el fin de acordar las soluciones a los mismos.

## MEDIDAS SANCIONADORAS

Sin perjuicio de las responsabilidades legales procedentes, la violación del presente Código Ético y Deontológico será objeto de las medidas correctivas oportunas, determinando, en caso de incumplimiento, las sanciones correspondientes a los trabajadores.

Las sanciones y medidas correctivas a adoptar serán determinadas por el Responsable de Gestión Ética y Social, en función de la gravedad de las mismas, según lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación y el Protocolo de Disciplinario de SEGURISA.