

Área: Dirección de Risk & Legal Nac.**Código:** G RL 18**Versión:** 5**Vigencia:** 19/09/2025**Redactado por:**

Maria Angela Pace

Revisado por:

Ivana Lucila Di Carlo

Aprobado por:

Patricio D' Apice

Fecha: 26/08/2025**Fecha:** 26/08/2025**Fecha:** 18/09/2025**Política de Conflicto de Intereses del Grupo Securion.****Índice.**

1. Resumen, Objetivo y Alcance	3
La siguiente política es de aplicación obligatoria y alcanza a todos los empleados/as y directorio de accionistas del Grupo Securion.	3
1.1 Transparencia	3
2. Introducción.....	3
3. Definición de Conflicto de Intereses	3
Un conflicto de intereses surge cuando una persona tiene relaciones que compiten entre sí por su lealtad, afectando su imparcialidad en decisiones comerciales.....	3
3.1. Los conflictos de intereses pueden clasificarse en tres tipos:.....	3
3.1.1. Real.	3
3.1.2. Potencial.	3
3.1.3. Percibido.	4
4. Conducta Esperada	4
4.1 Separación de Intereses.	4
4.2 Preguntas Clave.....	4
4.3 Informe Inmediato.....	4
4.4 Ejemplos de Conductas Esperadas:.....	4
5. Conductas Prohibidas	4
5.1 Se encuentra prohibido.....	5
5.2 Nepotismo.	5
5.2 Beneficio Propio.....	5
5.3 Intereses Contradictorios.....	5
5.4 Excepciones.....	5
6. Obligación de la Información.	5
6.1 Deber de Informar de Parte de Todos los Empleados.	6
6.2 Instancias de firma del formulario de Conflicto de Intereses.....	6
6.2.1 Nuevos Ingresos de empleados.	6
6.2.2 Rotación de personal dentro de la organización (cambios de área).	6
6.2.3 Nuevas situaciones de personal emparentado.	6

6.2.4 Clientes, proveedores, subcontratistas o cualquier otro tercero con conflicto de intereses con empleados.....	6
6.3 Tratamiento de las declaraciones para Directores, Gerentes y Empleados de Puestos Sensibles y/o de Riesgo.....	6
6.4 ¿Qué Situaciones deben ser Informadas?.....	6
6.5 Ejemplos de Situaciones que deben ser Informadas.	6
7. Circuito de Aprobación, Comunicación y Resguardo.	7
8. Implementación y Responsabilidad.....	7
9. Capacitación.	8
10. Denuncias e Investigación.....	8
11. Revisión y Seguimiento.	8
Historial de Revisiones:	8
Anexo 1: Ejemplos Prácticos sobre cómo manejar situaciones de posibles conflictos de intereses.....	9
Anexo 2 :Declaración de Conflictos de Intereses de Grupo Securion.	10

1. Resumen, Objetivo y Alcance

La siguiente política es de aplicación obligatoria y alcanza a todos los empleados/as y directorio de accionistas del Grupo Securion.

Tiene como objetivo proporcionar una correcta orientación a todos los empleados/as de Grupo Securion sobre: qué es un conflicto de intereses, cómo actuar y qué situaciones se deben evitar y registrar.

En Grupo Securion es mandatorio **IDENTIFICAR** la existencia de un posible conflicto de intereses. Debemos velar por **EVITARLOS**.

Se encuentran terminantemente prohibidas cualquier tipo de prácticas en la que se ejerza el **nepotismo**, se involucren actividades que generen **intereses contradictorios** con los del Grupo Securion, se actúe en **beneficio propio** obteniendo una **ganancia personal** en lugar de velar por el mejor beneficio para la empresa.

Existe la obligación de **INFORMAR** al superior inmediato del Grupo Securion sobre cualquier situación que pueda enmarcarse en un conflicto de intereses **real, potencial o percibida**. Es también de carácter obligatorio formalizar el registro de este y los posibles cambios respecto a la última declaración de Conflictos de Intereses presentada.

1.1 Transparencia

En Securion, valoramos la transparencia como un pilar fundamental de nuestra integridad empresarial. Para nosotros, la transparencia significa mantener una **actitud abierta y clara en todas nuestras operaciones y comunicaciones**. Esto se refleja en nuestra voluntad de ser íntegros en nuestros procesos, políticas y procedimientos de seguridad.

2. Introducción

En el Grupo Securion, es fundamental evitar cualquier conflicto entre los intereses personales de nuestros directivos, gerentes, empleados/as y otros representantes, y los intereses de la compañía y de nuestros clientes. Esta política actúa como una guía preventiva, tratando cada caso de manera individual y evaluando la buena fe y la capacidad de decisión del personal involucrado.

Las decisiones comerciales siempre deben basarse en razones y criterios objetivos y deben realizarse para el mejor interés del Grupo Securion, no debiendo ser influenciadas por las relaciones personales o por los intereses económicos de un/a empleado/a o parte relacionada.

Los conflictos de intereses pueden impactar en las decisiones que tomamos, generando daños irreparables en nuestra marca y reputación, y generando desconfianza tanto dentro como fuera de la organización. Debemos encuadrar nuestras acciones con los principios enunciados en el Código Ético del Grupo Securion.

3. Definición de Conflicto de Intereses

Un conflicto de intereses surge cuando una persona tiene relaciones que compiten entre sí por su lealtad, afectando su imparcialidad en decisiones comerciales.

3.1. Los conflictos de intereses pueden clasificarse en tres tipos:

3.1.1. Real.

Cuando una persona está siendo influenciada por un conflicto de intereses.

*Ejemplo: un empleado del Grupo Securion firma un contrato con una empresa propiedad de un familiar cercano (*1).*

3.1.2. Potencial.

Cuando una persona podría estar influenciada por un conflicto de intereses.

Ejemplo: un empleado o directivo del Grupo Securion, es a su vez miembro del directorio de una empresa que considera participar en una licitación para el Grupo Securion.

3.1.3. Percibido.

Cuando puede parecer que una persona está siendo influenciada por un conflicto de intereses.

Ejemplo: un empleado del Grupo Securion evalúa propuestas de proveedores donde uno de ellos es el empleador de su hermano. Esto no influye en su decisión, ya que el proveedor es el mejor, pero comprende que alguien puede pensar que está eligiendo o dejándose influir en la decisión de elegir a este proveedor para beneficiar a su hermano.

4. Conducta Esperada

4.1 Separación de Intereses.

Mantener una estricta separación entre decisiones comerciales e intereses personales.

Evitar trato preferencial hacia contactos personales como familiares o amigos.(*1)

4.2 Preguntas Clave.

Pregúntese regularmente:

1. ¿Tengo algún conflicto de intereses que deba informar?
2. ¿Pueden mis relaciones personales influir en mis decisiones comerciales?
3. ¿Incluye mi función, la autoridad para tomar decisiones sobre negocios con empresas relacionadas con familiares o amigos cercanos?

4.3 Informe Inmediato.

Informar inmediatamente a su superior cualquier situación que pueda dar lugar a un conflicto de intereses (real, potencial o percibido).

- Informar a su superior si tiene conocimiento de un posible conflicto de intereses.
- Mantener una relación profesional con los proveedores y socios de negocios, evitando el exceso de familiaridad.
- Evitar situaciones que pudiesen crear sospechas de trato preferencial.
- Obtener la aprobación previa para formar parte de directorio, aceptar un empleo o consultoría en otra empresa u organización sin fines de lucro o similar.
- Informar a su superior y obtener la aprobación del director del Área, si su participación en actividades no relacionadas con su trabajo crease un conflicto de intereses real, potencial o percibido.
- Realizar la correspondiente diligencia debida de los agentes y representantes de negocios de Grupo Securion para asegurar que cualquier conflicto de intereses que pudiera involucrarlos sea identificado y se tomen las medidas apropiadas para prevenirlo, administrarlo y mitigarlo.

No informar los conflictos de intereses puede resultar en medidas disciplinarias e inclusive el despido.

4.4 Ejemplos de Conductas Esperadas:

En el Anexo 1 podrá encontrar ejemplos prácticos: casos ilustrativos sobre cómo manejar situaciones de posibles conflictos de intereses.

5. Conductas Prohibidas

5.1 Se encuentra prohibido.

- Participar en tomas de decisiones que creen un conflicto de intereses.
- Tener relaciones personales cercanas que influyan en las decisiones sobre, por ejemplo, un proceso de licitación.
- Influir, con la ayuda de una parte relacionada, en decisiones comerciales de un tercero en beneficio de Grupo Securion.

5.2 Nepotismo.

Evitar favorecer a contactos personales como familiares o amigos (*1) en decisiones comerciales, contratación o supervisión.

Ejemplos:

- Tratar en forma preferencial a los contactos personales como por ejemplo familiares o amigos.
- Contratar o supervisar, directa o indirectamente, a un familiar, amigo cercano (*1) o socio de negocios personales. Esto incluye también la aprobación de términos de empleo (salario, beneficios y educación) y cambios significativos en la descripción de puesto de trabajo de dicha persona.
- Tener una relación romántica con una persona que le reporta directa o indirectamente.
- Realizar operaciones comerciales entre Grupo Securion y una compañía directa o indirectamente controlada por partes relacionadas con el empleado o con las cuales dicha parte relacionada tiene un interés financiero.

5.2 Beneficio Propio.

No utilizar oportunidades comerciales o activos de Grupo Securion para beneficio personal.

Ejemplos:

- Realizar operaciones comerciales entre Grupo Securion y una empresa controlada directa o indirectamente por el empleado o los miembros de su familia (*1) o en las cuales el empleado tiene un interés financiero.
- Ser propietario o controlar a un proveedor de Grupo Securion directamente o a través de una Parte relacionada.
- Utilizar los activos de Grupo Securion para beneficio propio a menos que dicho uso esté explícitamente permitido de conformidad con el acuerdo de empleo o las políticas de la compañía.
- Aprovechar para beneficio propio las oportunidades de negocio a las que Grupo Securion tiene derecho.

5.3 Intereses Contradictorios.

Evitar participar en decisiones o actividades que puedan beneficiar a competidores del Grupo Securion.

Ejemplos:

- Formar parte del directorio de una empresa que de otro modo trabaja, asesora, representa o colabora con una empresa que compite con el Grupo Securion.

5.4 Excepciones.

Las conductas prohibidas podrán permitirse solo bajo circunstancias excepcionales elevadas por escrito al director del área del declarante, quien a su vez debe elevar y contar con la autorización formal del presidente del Grupo Securion y del compliance officer.

En el caso de los empleados que reportan al presidente del Grupo Securion, deben ser aprobadas por el comité de accionistas y por su compliance officer.

6. Obligación de la Información.

6.1 Deber de Informar de Parte de Todos los Empleados.

Todos los empleados deben informar a su superior directo sobre cualquier conflicto de intereses real, potencial o percibido al momento de ser contratados y, luego, al tener conocimiento de una situación de conflicto de intereses real, potencial o percibida como por ejemplo cambios de áreas o nuevas situaciones de personal emparentado.

Las declaraciones de existencia de conflicto de interés deben seguir el circuito de aprobación, comunicación y resguardo detallado en el punto 7.

6.2 Instancias de firma del formulario de Conflicto de Intereses.

Las siguientes son consideradas las instancias más importantes de verificación y firma de un formulario de conflicto de intereses:

6.2.1 Nuevos Ingresos de empleados.

6.2.2 Rotación de personal dentro de la organización (cambios de área).

6.2.3 Nuevas situaciones de personal emparentado.

6.2.4 Clientes, proveedores, subcontratistas o cualquier otro tercero con conflicto de intereses con empleados.

6.3 Tratamiento de las declaraciones para Directores, Gerentes y Empleados de Puestos Sensibles y/o de Riesgo.

Los siguientes empleados deben, anualmente (el 1 de enero) o al registrarse un

nuevo conflicto de intereses real, potencial o percibido, completar el formulario

incluido en el **Anexo 2 - Declaración de conflictos de intereses** y el mismo debe ser aprobado por el **presidente del Grupo Securion** y por el compliance officer, además de seguir el circuito descrito en el punto 7:

- Todos los miembros del directorio de accionistas del Grupo Securion.
- Todos los empleados (con rango de director o no) que reportan al presidente de Grupo Securion.
- Los empleados que ocupan cargos particularmente sensibles/ de riesgo, incluyendo, pero no limitando a:
 - Jefes y gerentes responsables del departamento de compras.
 - Jefes y gerentes responsables del departamento comercial.
 - Jefes y gerentes responsables del departamento de finanzas.
 - Controllers.
 - Jefes y gerentes responsables del departamento de tesorería.
 - Pago a Proveedores.
 - Jefes o gerentes responsables de la liquidación de haberes.
 - Jefes o gerentes responsables del departamento de recursos humanos.
 - Jefes o gerentes responsables del departamento de riesgos y regales.

6.4 ¿Qué Situaciones deben ser Informadas?

Las siguientes situaciones siempre deben informarse:

- Interés directo o indirecto (financiero o no) o cualquier otra relación con un proveedor, cliente o competidor de Grupo Securion, ya sea en forma directa o indirecta.
- Familiar solicitando un trabajo a Grupo Securion para un puesto que implicará la dependencia directa o indirecta del empleado declarante o cuando este participa en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la solicitud del empleo.
- Relación con un funcionario público, que pudiese involucrar un conflicto de intereses real, potencial o percibido.

6.5 Ejemplos de Situaciones que deben ser Informadas.

- Aceptar un segundo trabajo o una tarea de consultoría que pudiese entrar en conflicto con su trabajo en Grupo Securion.

- Celebrar un contrato con una empresa gestionada o propiedad de un tercero estrechamente relacionado, como por ejemplo un familiar o un amigo cercano.
- Ser miembro de un directorio o consultor de otra empresa u organización.
- Tener intereses financieros o influencia de otro tipo en operaciones de empresas u organizaciones proveedoras, intermediarias, clientes, socios de negocios o competidoras de Grupo Securion.

7. Circuito de Aprobación, Comunicación y Resguardo.

Las declaraciones de existencia de conflicto de intereses (formulario adjunto en el **anexo 2** de la presente política) deben seguir el siguiente circuito de aprobación, comunicación y resguardo:

A)

A.1) Deben ser iniciadas por el declarante en conjunto con su superior inmediato.

A.2) Anualmente se realizará un circuito de actualización de declaraciones de conflictos de intereses sobre la nómina de empleados/as del Grupo Securion. Esta frecuencia puede ser modificada si el declarante cambia su situación antes de cumplirse un año desde su última declaración, según lo informado en el punto 6.2.

B)

B.1) Las declaraciones de empleados/as que presenten la posible existencia de un conflicto de intereses deberán ser analizadas y aprobadas por riesgos y el compliance officer del Grupo Securion, quien documentará y minimizará los riesgos, protegiendo los intereses del individuo en la medida de lo posible.

B.2) Las declaraciones de directores, gerentes y empleados/as de puestos sensibles y/o de riesgo enunciado en el **punto 6.3**, empleados/as que reporten a presidencia y directorio de accionistas, que presenten la posible existencia de un conflicto de intereses, deberán ser analizadas y aprobadas por el compliance officer y el presidente de Grupo Securion.

C)

C.1) El formulario de conflictos de intereses original, completo con la decisión final tomada y con todas sus correspondientes firmas, debe ser resguardado dentro del legajo de cada empleado/a. Estos documentos pueden ser sujeto de auditorías internas y externas, razón por la cual su resguardo es de extrema importancia.

C.2) Adicionalmente el formulario de conflictos de intereses original, completo con la decisión final tomada y con todas sus correspondientes firmas, debe escanearse y enviarse **al compliance officer** del Grupo Securion via email a: lineaeticasecurion@alfarolaw.com.

C.3) El formulario de conflictos de intereses debe resguardarse por un período de al menos cinco años luego de finalizada la relación laboral con el declarante.

8. Implementación y Responsabilidad.

El presidente y el compliance officer designado para el Grupo Securion deberán asegurar la comprensión, aplicación y monitoreo efectivo de esta política, con especial atención en las posiciones dentro del Grupo Securion enunciadas en el punto 6.2 y 6.3, a quienes pueden realizar una comunicación especial y detallada sobre esta política.

9. Capacitación.

Grupo Securion proporcionará capacitación regular a todos los empleados (al menos cada 12 meses) para asegurar el entendimiento y cumplimiento de esta política.

Las capacitaciones se adecuarán al cargo y responsabilidades dentro de la organización.

10. Denuncias e Investigación.

Los empleados/as pueden también denunciar posibles conflictos de intereses a través de la Línea Ética del Grupo: lineaetica.securion.com.ar

El incumplimiento de esta política puede resultar en acciones disciplinarias, incluyendo el despido.

11. Revisión y Seguimiento.

El cumplimiento de esta política será monitoreado mediante auditorías internas y externas. Las revisiones periódicas asegurarán la actualización y efectividad de las medidas implementadas.

***1** Miembros de la familia incluye, en forma no taxativa, cónyuges, parejas, persona con la que se tiene una relación romántica, hijos, padres, hermanos, suegros, abuelos, nietos, sobrinos, sobrinas, tías, tíos. También comprende a los individuos con los que los vínculos mencionados anteriormente tienen una relación.

Historial de Revisiones:

MODIFICACIONES REVISIÓN NÚMERO 1 a 3 Bajo Securitas AB

MODIFICACIONES REVISIÓN NÚMERO: 4 Adecuación del documento. Cambio de marca comercial a Securion.

MODIFICACIONES REVISIÓN NÚMERO: 5 Renovación del documento.

Anexo 1: Ejemplos Prácticos sobre cómo manejar situaciones de posibles conflictos de intereses.

Caso A:

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

Respuesta:

Es crucial separar relaciones personales de relaciones comerciales. Si usted ocupa una posición en el proceso de toma de decisiones respecto del proveedor se presume que tienen un conflicto de intereses y debería evitar ir. Se recomienda consultar con su supervisor inmediato y si fuera necesario con el compliance officer de Grupo Securion.

Caso B:

Mi sobrina se graduó recientemente y está buscando trabajo. Tenemos vacantes relevantes y me ha pedido que la ayude a conseguir una. ¿Qué debo hacer?

Respuesta:

Debe guiar a tu sobrina para que presente su solicitud a través del sitio web oficial o dirigirla al responsable de contrataciones de Grupo Securion. Asegúrese de informar a la persona responsable sobre la relación familiar y seguir el proceso establecido para la contratación de parientes completando el formulario de conflicto de intereses pertinente.

Caso C:

El CEO de uno de nuestros mayores clientes es un amigo cercano. ¿Es esto una preocupación o un problema?

Respuesta:

Debe informar inmediatamente a su superior. Si ocupa un cargo clave en Grupo Securion debe completar la Declaración de Conflicto de Intereses. Se le prohibirá participar en cualquier decisión comercial relacionada con ese cliente para evitar cualquier conflicto de intereses.

Caso D:

Mi esposo está trabajando para una empresa que está siendo considerada como proveedora de Grupo Securion. ¿Es esto apropiado?

Respuesta:

Esta situación debe ser divulgada de inmediato a su superior. Podría ser permisible con la aprobación de un nivel superior, pero debes mantener una distancia estricta del proceso de evaluación o selección del proveedor. No debes compartir información privilegiada que pueda beneficiar a tu esposo o su empresa en el proceso de licitación.

Anexo 2: Declaración de Conflictos de Intereses del Grupo Securion.

Fecha:

Nombre del declarante:

DNI del declarante:

Puesto del declarante:

Nombre del superior inmediato:

Basado en la lectura de la presente Políticas de Conflictos de Intereses del Grupo Securion, ¿Tiene conflictos de intereses para declarar? (marcar lo que corresponda)

No (pase al punto A)

Sí (pase al punto B)

A. Declaro que, según mi leal saber y entender, no poseo conflictos de intereses que puedan comprometer mis obligaciones con mi empleador: Grupo Securion. No poseo partes relacionadas que presenten un conflicto de intereses con Grupo Securion. Si mi situación cambiara, actualizaré mi declaración en consecuencia.

Además, confirmo que no conozco ningún otro conflicto de intereses real, potencial o percibido.

.....
Firma y Aclaración del declarante

B. Declaro las siguientes situaciones de conflicto de intereses reales, potenciales o percibidas, resultantes de mis obligaciones con mi empleador Grupo Securion:

Firma y Aclaración del declarante:

Comentarios del Superior Inmediato del declarante.

Detalle:	Fecha:
Firma y Aclaración	

Decisión de Riesgos y Compliance sobre la Resolución del Conflicto de Intereses

Detalle:	Fecha:
Firma y Aclaración	