



**CÓDIGO DE CONDUCTA Y
ETICA EMPRESARIAL SEG-
VILLAMART CIA. LTDA**

Código	RE-DI-12
Fecha	4/05/2023
Rev.	00
Página	1-1



1.0. INTRODUCCIÓN

SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., cuya misión es “Somos una empresa Emprendedora, Organizada y Competitiva cuyo principal objetivo es brindar y garantizar a nuestros clientes la más alta calidad de servicios de seguridad y vigilancia privada integral, eficaz y eficiente, salvaguardando su patrimonio e integridad personal con un recurso humano profesional y calificado, empleando tecnología innovadora para cumplir con las necesidades y exigencias permitiendo generar tranquilidad, satisfacción y confianza absoluta en nuestros servicios” y para cumplir con este propósito ha establecido y puesto en práctica normas específicas de conducta ética, incorporadas y complementarias con las de orden constitucional, legal, estatutario y reglamentario que rigen su actividad como seguridad privada, las cuales se encuentran compiladas, e integradas entre sí, en éste Código de Ética, cimentado en los principios y valores de la empresa, el cual sedita a conocer en forma detallada entre sus diferentes grupos de interés. Los fundadores de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., por su trayectoria y experiencia se identificaron siempre con los principios y valores de la ética universal.

Este Código de Ética Empresarial incorpora las normas sobre el comportamiento ético exigido en la forma de actuar de todas las personas naturales y jurídicas relacionados con SEG-VILLAMART CÍA. SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., establecidas en la reglamentación que rige el manejo del negocio por parte de los integrantes de los diversos estamentos de la empresa que han trabajado en forma mancomunada y continua para estructurarlos, integrarlos y afianzarlos, logrando así que el nivel de buen manejo y comportamiento sea equilibrado entre el querer, el poder y el hacer todo de manera correcta.

Cada uno de los elementos que forman parte de este documento se basa en la concepción aceptada universalmente de los principios y valores de la ética, plasmados de manera general en la carta de los Derechos Humanos, la Constitución del país y su legislación, así como de manera específica en la reglamentación, manuales, protocolos, actas y otros documentos de la empresa, estructurados de forma tal que facilita su debida y estricta aplicación.

Una premisa básica del Código de Ética Empresarial de SEG-VILLAMART CÍA. SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., que se establece, difunde y controla que todas las personas relacionadas con la empresa: Socios, Colaboradores, Clientes y Proveedores, obran correctamente en todas las circunstancias con buena fe, lealtad, diligencia y cuidado, velando permanentemente por el respeto a las personas y el cumplimiento de la ley en todas las circunstancias, dando prelación en sus decisiones a los principios y valores de la empresa, para la cual los resultados económicos y el cumplimiento ético de su gestión tienen el mismo nivel de importancia.

Para SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.,

la ética es única, no hay ética a medias, se cumple con ella o no se cumple, una persona natural o jurídica es o no es ética en todas las circunstancias, todo se hace responsablemente bien sin que se puedan considerar niveles.

El Código de Ética Empresarial es transparente, de ninguna manera busca evadir responsabilidades u ocultar hechos o pretensiones, y se aplica con el debido respeto en relación con las diferencias y en los espacios que merecen tanto quien actúa como con quien se actúa, teniendo en cuenta que así como procedemos éticamente con los demás, también exigimos completa reciprocidad ética de ellos hacia nosotros.

Para asegurar la constante actualización de acuerdo con las circunstancias, y la debida aplicación permanente del Código de Ética, SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., dispone de todos los elementos y mecanismos necesarios, haciendo énfasis en la asignación de tales responsabilidades, en primer lugar, a la Junta de Socios como máxima autoridad en la empresa, y bajo la estricta vigilancia de ésta, en el Comité de Ética y Prevención del Delito.

Este Código de Ética Empresarial es de absoluta obligatoriedad en las actividades de todos los grupos de interés de la empresa, incluyendo el control por parte de los organismos mencionados en el párrafo anterior, los cuales, sin ninguna clase de consideraciones benevolentes ni atenuantes verifican y analizan los posibles incumplimientos, y en los casos comprobados de infracción se toman las debidas medidas sancionatorias cobijadas por la ley, se hacen las correcciones y reparaciones a las que hubiese lugar, y se diseñan y ponen en práctica, con verificación persistente hasta que se logren, las acciones preventivas y didácticas para prevenir que los hechos punibles pudiesen volver a repetirse.

PRINCIPIOS ÉTICOS Y FORTALEZAS QUE ESTRUCTURAN EL CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL

2.0. PRINCIPIOS ÉTICOS.

Los Principios Éticos se definen en este documento como aquellos puntos de partida o conceptos con los cuales se originan y estructuran las formas de actuar de quienes conforman el equipo humano de la empresa, los cuales adicional a los Valores Corporativos de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., y de aquellos atinentes a la prevención del delito, se transformarán en el eje rector del presente Código de Ética Empresarial, destacando los siguientes:

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

- ♦ **ÉTICA PROFESIONAL.** En SEG-VILLAMART CÍA. LTDA. ,trabajamos bajo un conjunto de normas y valores que mejoran el desarrollo de las actividades profesionales
- ♦ **RESPONSABILIDAD.** Trabajamos de manera correcta, como cuidadosos en tomar decisiones y asumimos las consecuencias de nuestros actos.
- ♦ **EQUIDAD.** Tratamos a todos con equidad y respeto fomentando las normas éticas y sociales.
- ♦ **DISCIPLINA.** Somos constantes en el cumplimiento de normas y reglamentos.
- ♦ **HONESTIDAD.** En SEG-VILLAMART CÍA. LTDA. ,la honestidad es la conducta recta y honrada que lleva a observar normas y compromisos, así como a actuar con la verdad, lo que denota sinceridad y correspondencia en lo que se hace, en lo que se piensa y en lo que se dice.
- ♦ **TRABAJO EN EQUIPO.** Busca lograr una buena interacción entre los miembros y que éstos complementen sus capacidades y talentos para lograr el objetivo.

2.1. FORTALEZAS

Las fortalezas se definen como características positivas propias de las organizaciones que les aportan ventajas competitivas. En nuestra organización destacamos varias de ellas expresamente relacionadas con el Código de Ética como los siguientes:

- ♦ **SOMOS UNA EMPRESA JOVEN.** Somos una empresa en joven y mediana, lo que nos posibilita dar atención más precisa a los clientes y trabajar de manera más cercana conociendo profundamente sus negocios.
Ser un competidor en el mercado nos impone responsabilidades éticas como son: salvaguardar y cumplir celosamente con nuestros principios y valores, dar ejemplo y seguir creciendo con ellas en forma continua.
- ♦ **MODERNIDAD Y ACTUALIZACIÓN.** Contamos con los sistemas de gestión mejor desarrollados para cumplir satisfactoriamente con nuestros compromisos; nuestra organización y nos actualizamos en todas nuestras áreas con mejoramiento continuo, logrando siempre de esta forma cumplir con nuestros compromisos satisfactoriamente en el marco de los conceptos que establece y desarrolla el Código de Ética.
- ♦ **BUENA IMAGEN.** Tanto la satisfacción de nuestros clientes como nuestra presencia y actuación en muy diversos estamentos de la sociedad, nos ha generado una reputación de seriedad y cumplimiento ético en todos nuestros compromisos a nivel local y nacional.

- ♦ **CAPITAL HUMANO** Consideramos que la mayor fortaleza está en el desempeño de todos los colaboradores, en todos los niveles. Su compromiso, nivel ético, su integración con la empresa, y su idoneidad profesional, legarantizan la aplicación óptima del Código de Ética.

- ♦ **CONOCIMIENTO SOBRE EL TEMA** Tanto en los documentosque forman parte de la estructuración legal y administrativa de la empresa, en sus archivos y textos de referencia, en sus procedimientos, SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., cuenta con un acervo de información, conocimientos actualizados, vigentes y de comprobada solvencia ética debidamente organizados, relacionados con los temas que desarrolla del Código de Ética.

3.0. MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL RELACIONADO CON EL CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL

Los documentos que se mencionan a continuación han servido como soporte para la estructuración y orientación delCódigo de Ética de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.,

3.1. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Son derechos inherentes a todos los seres humanos, universales, interrelacionados, interdependientes e indivisibles, sin discriminación alguna de origen, nacionalidad, lugar de residencia, género, ascendencia étnica, color, religión, lengua, edad o cualquier otra condición que pudiese prestarse a señalamientos o valoraciones por diferencias o similitudes.

3.2. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE ECUADOR

Tiene como objeto fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, el reconocimiento de derechos fundamentales de las personas, inclusive de aquella población sensible y de especial protección como los menores de edad, el reconocimiento de sus derechos y la prohibición de su explotación a nivel laboral, económica y de ejercicio de trabajos riesgosos, todo esto dentro de un de dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantiza un orden político, económico y social justo, y comprometido en impulsar la integración de la comunidad latinoamericana.

3.3. LEGISLACIÓN DE LA REPÚBLICA DE ECUADOR

La legislación ecuatoriana en el transcurso de diversas épocas ha determinado a través de sus instituciones y autoridades competentes, preceptos sobre todos los tópicos relacionados con la conducta social, los cuales la rigen de acuerdo con la Constitución, que a todos ordena, prohíbe o permite, que

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

sanciona a quienes los incumplen, y a la cual todos debemos respeto y obediencia.

Entre las leyes promulgadas relacionadas con la Misión de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., y con éste Código de Ética, se destacan el **Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005 Código del trabajo, Registro Oficial 565 de 17-nov.-1986, Decreto Ejecutivo 2393, Decreto Ejecutivo 896 Registro Oficial 675 de 25-nov.-1954, Trabajo Forzoso y Obligatorio, Convenio 149 Registro Oficial 656 de 24-ago.-1978 Empleo y Condiciones de Trabajo.**, otras leyes referentes a la corrupción privada, la administración desleal, la utilización de información privilegiada, el fraude, el lavado de activos, la concusión, el cohecho, los acuerdos restrictivos de la competencia, el tráfico de influencias y demás conductas punibles que pueden ser evidenciadas durante el ejercicio de la actividad de la empresa.

3.4. ESTATUTOS SOCIALES

El marco de regulación empresarial de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., contenido en sus Estatutos Sociales no solo propende por el probo accionar social, sino que a su vez propende por el respeto de las garantías fundamentales de las personas, sus Derechos Fundamentales y Derechos Humanos proscribiendo del accionar y actividad empresarial en todas sus instancias, cualquier conducta lesiva de las buenas costumbres imperantes en la colectividad y de los bienes jurídicos tutelados por la legislación y normatividad.

3.5. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.

Determina las pautas que permiten mantener relaciones laborales adecuadas y armoniosas entre los trabajadores y SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., constituyéndose en un instrumento que, además de regular las relaciones de trabajo, contribuye ostensiblemente al desarrollo integral del personal y de la empresa.

El Reglamento Interno de Trabajo establece formas de actuar obligatorias en el desempeño de las funciones de sus colaboradores, las situaciones disciplinarias que no necesariamente están expresamente mencionadas en este Código de Ética, determina las formas y sanciones en caso de incumplimiento.

3.6. MANUAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES DE SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.

Establece las formas de implementar medidas y controles para la prevención del delito y para el desarrollo de las buenas prácticas empresariales.

3.7. PERFIL DEL CARGO

Es la descripción del objetivo, de las funciones y del alcance

de cada uno de los cargos que existe en la empresa y adicionalmente determina los requerimientos y características personales para desempeñarlo, las responsabilidades generales, y otros parámetros necesarios para el buen ejercicio de su gestión, todos los cuales están regidos por los principios éticos ya mencionados.

3.8. PROTOCOLOS PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.

Son conjuntos de procedimientos específicos para actuar en las circunstancias relacionadas con diversos tipos de servicios como seguridad privada

4.0. A QUIENES SE DIRIGE Y FORMAS DE DIFUSIÓN

En el ámbito interno el Código de Ética Empresarial está dirigido y es de su obligatorio cumplimiento, a todos los Socios y Colaboradores de la empresa por igual en todos los niveles y áreas de la organización; se aplica en todas sus actuaciones internas y externas, cumpliendo a cabalidad y éticamente con las obligaciones de su cargo, haciendo que para todos el trabajo sea agradable y equilibradamente armónico, equitativamente valorado, que facilite el desarrollo personal y colectivo, y sin ninguna clase de discriminación.

En el ámbito externo, el Código de Ética Empresarial está dirigido al conjunto de clientes, proveedores, entidades estatales y demás personas naturales o jurídicas de diversas maneras vinculadas con su Misión, identificándose con ellos en los conceptos éticos para lograr tanto sus objetivos como los de la empresa en la prestación y la utilización de un buen servicio, integrados en los resultados de un mejoramiento general y permanente de las relaciones comerciales en beneficio de todos.

La forma de difusión se hace de acuerdo con las características de cada uno de los grupos o asuntos de interés, así:

4.1. A LOS SOCIOS.

Los Socios, utilizando los mecanismos establecidos por SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., como son las Juntas y los Comités o comisiones de los cuales forman parte, son los principales responsables de dar a conocer, promover y controlar que en todas sus actuaciones y en todos sus grupos de interés, la empresa sea reconocida por su rectitud en todas sus actuaciones. Los eventos o situaciones relacionadas con este tema serán tratados en estos organismos y siempre que se realicen asambleas o reuniones, en ellos se menciona la aplicación del Código de Ética Empresarial, así como a los eventos relacionados en caso de posibles infracciones y sus resultados.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

4.2. A LOS COLABORADORES

En SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., el Comité de Ética y Prevención del Delito es el organismo responsable de desarrollar estrategias de difusión, verificación, control y seguimiento de las actuaciones éticas de los colaboradores en todos los niveles y dependencias.

El Código de Ética Empresarial se les da a conocer desde el inicio del proceso de inducción, forma parte del contrato de trabajo y se refuerza en las re inducciones, en las capacitaciones y por medio de los boletines periódicos, destacando en todos los casos la obligatoriedad de su correcta aplicación, y en caso de que se presentase incumplimiento imputable a ellos, previo análisis de causas y propuestas de corrección y seguimiento, se tomarán las medidas pertinentes que pueden llegar hasta la cancelación definitiva del contrato de trabajo de acuerdo con la determinación que al respecto establezca el Comité de Ética y Prevención del Delito.

4.3. A LOS CLIENTES

Este Código de Ética se les da a conocer a través de publicaciones en la página web o vía correo electrónico por medio de información escrita. En el desarrollo de los servicios y en los informes periódicos de gestión se destaca su aplicación, y en caso de que se presentase incumplimiento imputable al cliente, previo análisis de causas y propuestas de corrección y seguimiento, se tomarán las medidas pertinentes que pueden llegar hasta la suspensión definitiva del servicio de acuerdo con la determinación que al respecto establezca el Comité de Ética y Prevención del Delito.

4.4. A LOS PROVEEDORES

Este Código de Ética Empresarial se les da a conocer a partir de los procesos de convocatoria por medio de información escrita que lo contiene, al cerrarse la negociación forma parte del contrato, y en caso de que se presentase incumplimiento imputable a ellos, previo análisis de causas y propuestas de corrección y seguimiento, se tomarán las medidas pertinentes que pueden llegar hasta la cancelación definitiva de la relación comercial de acuerdo con la determinación que al respecto establezca el Comité de Ética y Prevención del Delito.

4.5. AL ESTADO Y SUS DEPENDENCIAS

En los informes que se presentan al Estado por medio de la Superintendencia de Compañías, se dan a conocer la existencia y aplicación del Código de Ética Empresarial, y se les hace entrega física del mismo cuando se considere necesario. En caso de presentarse incumplimiento imputable a entidades estatales, previo análisis de causas y propuestas de corrección y seguimiento se tomarán las medidas pertinentes que pueden llegar hasta la denuncia de

actividades ilícitas como pueden ser la ineficiencia, la solicitud de sobornos u otras, de acuerdo con la determinación que al respecto establezca el Comité de Ética y Prevención del Delito.

4.6. A LA COMUNIDAD

La comunidad, entendida como el conjunto de personas y entidades relacionadas con los espacios físicos y virtuales de los servicios que presta SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., es informada directamente a las personas o a los líderes responsables por parte de las organizaciones correspondientes, del compromiso de trabajar con las normas del Código de Ética Empresarial. Esta labor se inicia con el área comercial en su información a los clientes, y se amplía con su participación en las actividades relacionadas con los entornos en los cuales ha establecido relaciones con ellos y con sus grupos de interés. De igual forma SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., pone a disposición de la comunidad una forma de comunicación directa, para que cualquier persona, aunque no tenga vínculo directo con la empresa, pueda brindar información, quejas o reclamos sobre cualquier situación que considera no atienda a criterios éticos.

4.7. A OTROS

Las asociaciones de las cuales SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., puede formar parte como miembro, los asociados en diversas formas, las entidades de manejo de información y de orientación empresarial como las cámaras de comercio y similares, la competencia, los medios de comunicación, los centros de formación relacionados con las actividades de la empresa, y en general las organizaciones y personas naturales que de alguna manera están vinculadas con ella, cuando existen razones pertinentes para hacerlo, reciben información sobre la existencia y aplicación del Código de Ética Empresarial, haciéndoles énfasis en el hecho de que éste pueda serles útil para contribuir al mejoramiento de su desarrollo y en las gestiones que están dirigidas contra las actuaciones delictivas.

5.0. COMPORTAMIENTO ÉTICO DE SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.

5.1. EN RELACIÓN CON LOS SOCIOS DE SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.

- ◆ Prescinde de vincular como Socios a personas naturales de las cuales se tenga información que realizan actividades al margen de la Ley, sobre quienes se tengan dudas respecto de la procedencia de su patrimonio, aquellos cuya identificación y/o información suministrada no pueda

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

verificarse, o que su comportamiento ético, social y empresarial sean contrarios a las leyes, la ética y las buenas costumbres.

- ♦ Si se llegase a dar el caso de que, a alguno de los Socios, que, habiendo sido previamente aceptados por cumplir con los requisitos expuestos anteriormente, se le comprobase con posterioridad que está vinculado con negocios ilícitos o que realiza actividades que van en contra de los principios éticos de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., Los demás socios promoverán el proceso legal para eliminar definitivamente su relación con la empresa.
- ♦ Para salvaguardar los intereses de sus Socios, se les exige absoluta reserva sobre la información confidencial propia de la empresa en relación con sus actividades comerciales con personas naturales o jurídicas que formen parte de sus grupos de interés.
- ♦ Si se presentase un conflicto de interés, entendido como una decisión o actividad de la cual podría obtener para sí o para otra persona una ventaja o un beneficio extra-económico, relacionado con decisiones sobre inversiones, aceptación de cargos o participación en política, los socios involucrados deberán informarlo a la Junta de socios, para que se analice el caso y se evalúe el impacto o afectación que puede tener sobre la empresa y su Política Ética. De no hacerlo, esta conducta se asumirá como una falta de lealtad hacia la empresa y puede considerarse un motivo justo para su desvinculación.
- ♦ Mantiene informados a los Socios sobre los avances, dificultades y riesgos en los que se encuentra la empresa en relación con el Código de Ética.
- ♦ Vela por mantener estrictos mecanismos de control y auditorías que garanticen la protección de los recursos de los Socios.
- ♦ Si existiese alguna dificultad o conflicto de intereses entre Socios, los involucrados están impedidos para intervenir en las reuniones y deliberaciones que afecten asuntos con los cuales de alguna manera se hallen vinculados, incluyendo asuntos que afecten o se relacionen con familiares de cualquiera de los funcionarios de los organismos de dirección de la empresa.
- ♦ Cualquier actividad o actitud que contraría las relaciones éticas entre la empresa y sus Socios es analizada en primera instancia desde el punto de vista del cumplimiento del Código de Ética, y de encontrarse méritos suficientes para hacerlo, el Comité de Ética y Prevención del Delito hará a la Junta de Socios las recomendaciones del caso, las cuales pueden incluir hasta la desvinculación de quienes hubiesen cometido infracciones comprobadas.

5.2. LOS SOCIOS Y COLABORADORES DE SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.

SE CARACTERIZAN PORQUE:

- ♦ Desarrollan sus actividades laborales con base en los valores y principios de la empresa.
- ♦ Asumen sus compromisos con responsabilidad, rectitud, honestidad y diligencia.
- ♦ Resuelven las dificultades que se presentan de manera abierta, clara, y propositiva, buscando siempre el fortalecimiento de los servicios que presta la empresa y de su relación con ellos, teniendo como base las políticas de la empresa.
- ♦ Tienen un alto sentido de pertenencia a la empresa, y por lo tanto cuidan de la buena imagen, de sus intereses y sus bienes, así como los de los clientes, denunciando oportunamente y ante las instancias pertinentes cuando se evidencie cualquier situación que los ponga en riesgo y afecte los servicios que presta a sus clientes.
- ♦ Hablan siempre bien de la empresa y de sus integrantes en cualquier espacio o lugar en que se encuentren, y en los casos en que quieran manifestar sus inquietudes, quejas o recomendaciones, las presentan a los funcionarios o Comités que pueden atenderlos para analizar y posiblemente mejorar la situación.
- ♦ Nunca divulgan información confidencial de la empresa o de sus clientes.
- ♦ En ninguna circunstancia utilizan la información, los bienes, recursos o dotación de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., en actividades no laborales o en beneficio personal.
- ♦ En caso de incumplimiento o de la realización de cualquier acción que vaya en contra de los principios éticos, corporativos y de aquellos atinentes a la prevención del delito establecidos por de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., el jefe de cada área o departamento será el directo responsable de denunciar administrativamente y tramitar el caso ante el área de Gestión Humana o el Comité de Ética y Prevención del Delito, los cuales lo atenderán y lo analizarán, apoyándose con las áreas que se requiera, y llevarán hasta la última instancia la situación para aplicar las sanciones que correspondan.
- ♦ Quienes utilizan la red INTRANET como medio de trabajo en sus actividades laborales, únicamente lo pueden hacer para realizar las funciones que les corresponden; la información relacionada con la empresa y los servicios que presta no se puede copiar, ni transferir a ningún tipo de dispositivo sin autorización explícita, y cada colaborador de la empresa es responsable por la seguridad e integridad de los equipos que están a su cargo, de las contraseñas que maneja, y de los procedimientos que utiliza.

5.3. EN RELACIÓN CON LOS CLIENTES, SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

- ◆ Se compromete a prestar los servicios para los cuales fue contratada con los más altos niveles de calidad, buscando la completa satisfacción del cliente y de acuerdo con las normativas ecuatorianas que regulan nuestro servicio.
- ◆ Establece claramente el alcance y las especificaciones de su servicio, con sus riesgos y costos, sin ofrecer ningún valor agregado que supere sus posibilidades reales, o su nivel de autoridad, o servicios o productos con los cuales no puede cumplir, que su costo sea diferente al estimado o que pongan en riesgo la calidad del servicio para el cual es contratada.
- ◆ Prohíbe proporcionar información a terceros sobre las actividades, personas o acciones de sus clientes, a menos que sea requerido por alguna autoridad comprobadamente competente para hacerlo y que cumpla con todos los procedimientos exigidos por la Ley.
- ◆ Presenta permanentemente a los clientes información con retroalimentación que surge de las actividades diarias, con el objeto de dar a conocer a los clientes de forma inmediata cualquier situación que pueda poner en riesgo la integridad de estos y/o de sus bienes, que pueda causarle daños o perjuicios o que represente un posible conflicto entre ellos y SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.,
- ◆ Prohíbe que sus funcionarios participen de actividades comerciales o negocios con los clientes, para evitar conflictos de intereses o que alteren el buen desempeño en las funciones asignadas.
- ◆ SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., rechaza entablar relaciones comerciales con personas naturales o jurídicas sobre las cuales se tenga conocimiento que se encuentren al margen de la Ley, que se tengan dudas respecto de la procedencia de su patrimonio, aquellas cuya identificación no pueda verificarse, o que su comportamiento ético, social y empresarial resulten contrarios a las leyes, la ética y a las buenas costumbres; por tal motivo antes de realizar cualquier contrato, SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., verificará todos los antecedentes comerciales, judiciales y financieros de personas naturales o jurídicas que soliciten sus servicios, teniendo plena autonomía para rechazar sus solicitudes, y así o hará en los casos pertinentes.
- ◆ Hace especial énfasis en analizar las posibilidades de que quienes solicitan sus servicios forman parte directa o estén relacionadas con la corrupción y con el lavado de activos, casos en los cuales rechazará la solicitud.
- ◆ En caso de que SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., ya tenga relaciones comerciales con empresas o personas naturales, a las cuales previamente se les hizo el proceso de verificación de antecedentes, pero que después en cualquier momento, comprueba que el cliente realiza actividades al margen de la ley, SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., procederá inmediatamente a rescindir el contrato y si es del caso avisará a las autoridades.

5.4. EN LAS RELACIONES CON SUS COLABORADORES, SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.

- ◆ Define, difunde y hace cumplir las políticas, reglamentos y demás parámetros internos, que orientan las relaciones laborales, ayudan en la toma de decisiones, favorecen el ejercicio ético de las actividades de la empresa y establecen el buen trato entre sus miembros y sus clientes.
- ◆ Se acoge plenamente a la Declaración de los Derechos Humanos en todas sus actividades y busca garantizar no ser cómplices de abusos de ninguna clase, no tolerar la ocurrencia de cualquier conducta contraria a derecho al interior de la organización.
- ◆ Ofrece igualdad de oportunidades, tratando a todos los candidatos y colaboradores con respeto y dignidad, y prohíbe cualquier tipo de discriminación.
- ◆ Se proscribe la vinculación, desempeño, ejercicio y desarrollo de cualquier trabajo y/o labor por parte de infantes, máxime cuando esta se torne perjudicial para la salud, desarrollo físico, mental, académico, espiritual, moral o social del menor.
- ◆ Cumple con las leyes y regulaciones laborales de La República de Ecuador.
- ◆ Realiza todas las acciones necesarias para prevenir la infiltración de agentes delincuenciales en cualquiera de nuestras áreas, siendo la persona de Talento Humano, el responsable por los procesos de verificación de los antecedentes de los aspirantes a cualquier cargo.
- ◆ Vela por la integridad física de sus colaboradores, ofreciendo espacios laborales adecuados para el desempeño de su actividad y el cuidado de su salud ocupacional, siendo el responsable del cumplimiento de esta consigna Talento Humano.
- ◆ Reconoce y acepta la existencia de diferencias de creencias, opiniones, género, raza, edad, orientación sexual, entre otras, y por tal motivo, prohíbe cualquier tipo de abuso, acoso o discriminación. En caso de que existiera cualquier evento relacionado con este aspecto será tramitado y resuelto por Talento Humano y Gerencia.
- ◆ Regula que la secuencia del trabajo, procedimientos y demás directrices con los cuales deben cumplir sus colaboradores, faciliten el flujo del actuar ético en todo sentido.
- ◆ Exige de sus empleados el buen uso de todos los recursos y la obligación de proteger en todo momento los intereses de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

- ♦ Para ingresar a formar parte del equipo humano de colaboradores de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., los candidatos son sometidos a un estricto proceso de selección en el cual, además de cumplir con los requisitos de conocimientos y competencias requeridas, son evaluados en sus antecedentes laborales y jurídicos, siendo responsable de esta verificación Talento Humano. En forma absoluta está estrictamente prohibida la vinculación de personas cuya honradez esté en entredicho.
- ♦ Para formar parte de procesos de reasignación de cargos, de ascensos o cuando la empresa lo considere pertinente, la documentación y referencias comerciales y judiciales de los colaboradores, serán nuevamente verificados.
- ♦ En caso de cualquier irregularidad que vaya en contra de los principios éticos relacionados con los colaboradores y sus derechos, los responsables de atender estos casos serán Talento Humano y el Gerente.

5.5. EN LAS RELACIONES ENTRE SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.

- ♦ SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., exige entre compañeros de trabajo total respeto en todos los aspectos, no solo a nivel de trato físico, verbal o de cualquier forma de comunicación, sino que también vela porque los espacios de trabajo, la tranquilidad y armonía que se requieren para realizar las actividades laborales, no sean alterados por la utilización de equipos de comunicación, de captación, reproducción y emisión de sonidos, narraciones, música, así como por los hechos de hablar en voz alta, gritar, o gesticular inadecuadamente, entre otros. El jefe de cada área será el directo responsable por velar que estas disposiciones se cumplan en las áreas de trabajo que tiene a cargo, y en caso de presentarse alguno de estos incidentes, cualquiera que sea la razón, si está por fuera de su manejo, debe ser inmediatamente reportado a Talento Humano.
- ♦ Estimula el trabajo interdisciplinario y el apoyo entre áreas de gestión, con el fin de lograr los objetivos generales de la empresa, los cuales en todo momento estarán por encima de los beneficios o ganancias de cualquiera de los grupos que la constituyen.
- ♦ Favorece el diálogo y facilita los espacios para la solución de las diferencias y la toma de decisiones basadas en criterios de honestidad, equidad, imparcialidad, diligencia y buena fe.
- ♦ No tolera ninguna conducta verbal, física o visual, que sea ofensiva, hostil o intimidatoria. También prohíbe las bromas o insultos raciales, étnicos, religiosos, relacionados con la edad o con temas sexuales, o de cualquier otro tipo que puedan ser ofensivos para los demás. De presentarse cualquier caso o acción que vaya en contra de estas disposiciones, deberá ser reportado inmediatamente a Talento Humano, el cual lo atenderá y lo tramitará en la forma ya mencionada.
- ♦ Rechaza cualquier acción que lleve a poner en duda, sin ningún tipo de evidencia, la buena imagen y honor de los compañeros.
- ♦ Prohíbe el envío o distribución de artículos, revistas, libros, fotos, videos o cualquier otro documento de manera física o virtual por cualquier medio con contenido que contraría la moral y las buenas costumbres, o que sea ofensivo o discriminatorio.
- ♦ Exalta y favorece la colaboración entre compañeros para el buen desarrollo de las actividades que les sean encomendadas, rechazando toda forma de obstaculización de las funciones de los demás, y en este sentido se facilita para proporcionar la información y los medios que le sean requeridos en la forma y con el contenido que sean pertinentes.
- ♦ Vela porque todas las actuaciones grupales y personales vinculadas con la empresa sean coherentes con los valores de la empresa.
- ♦ SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., confía en el criterio de sus colaboradores para la aplicación de los lineamientos éticos en sus diferentes actividades, pero si se presentase alguna duda, les recomienda buscar el apoyo u orientación en otro miembro de la empresa que tenga mayor formación o rango y que puede aclararle sus dudas, preferiblemente que sea miembro de alguno de los Comités relacionados con el tema que les inquieta.
- ♦ Si bien cada persona es responsable por actuar éticamente y velar por el cumplimiento de este Código de Ética en su espacio laboral, es de obligatoria responsabilidad de cada superior en la línea de mando la verificación de la aplicación y cumplimiento del mismo, así como la implementación de las medidas que se tomen, siempre teniendo en cuenta la posibilidad, y en los casos pertinentes la obligación, de trabajar mancomunadamente con el Comité de Ética y Prevención del Delito y el de Convivencia Laboral.
- ♦ Rechaza el acoso laboral, el acoso sexual, cualquier falta de respeto a las parejas o familiares de los compañeros de trabajo, sin distinción de cargo o nivel de autoridad dentro de la empresa. En el momento que se presentase un caso en relación con estas situaciones, serán atendidas por Talento Humano, el cual tiene como fin, velar por la prevención del acoso laboral en todos sus aspectos, según lo establecido en el Acuerdo Ministerial-Nro.-MDT-2020-244
- ♦ Si en cualquier momento se identifica que existe cualquier

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

acto que va en contra de los principios éticos, corporativos y de prevención que deben existir en las relaciones entre colaboradores, cada uno de ellos tiene la obligación de denunciarlo administrativamente según el caso ante el Comité de Ética y Prevención del Delito o ante el Comité de Convivencia Laboral.

5.6. EN RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES, SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.,

- ◆ Adquiere los mejores productos y servicios que requiere, con base en la mejor relación entre precio, calidad, atención, cumplimiento, seriedad, solvencia y solidez de sus proveedores.
- ◆ No contrata con ellos cuando la negociación puede ser interpretada como un favor a terceros o soborno.
- ◆ Ordena y realiza sus pagos, siempre que se encuentren soportados y validados, de acuerdo con las políticas internas de la compañía.
- ◆ Evita realizar compras o contratar servicios, cuando existen vínculos personales o por medio de terceras personas entre los proveedores y quienes son los encargados de tales adquisiciones.
- ◆ Prohíbe que los empleados suministren a proveedores información sobre otros.
- ◆ Prohíbe a sus empleados recibir regalos o cualquier tipo de beneficio personal por parte de los proveedores.
- ◆ La Gerencia deberá designar responsables y directrices claras y concretas, para la revisión de los antecedentes de los proveedores y el control de las relaciones de los colaboradores que tienen contacto directo con ellos para evitar posibles situaciones que puedan ser calificadas como una falta a la ética, para ello se apoya en Sistema de Gestión en Control y Seguridad BASC.

5.7. EN LAS RELACIONES CON LA COMPETENCIA.

- ◆ No realiza ninguna actividad que se encuentre fuera de la ley o que sea contraria a las costumbres de la competencia leal para atraer a clientes potenciales o conservar los actuales.
- ◆ En ninguna circunstancia ofrece servicios con tarifas inferiores a sus costos operativos con el fin de lograr vincular un cliente o perjudicar a un competidor.
- ◆ No participa en acuerdos con la competencia que puedan perjudicar a otros o ir contra la ley.
- ◆ En relación con prácticas que vayan en contra de una competencia leal, el Representante Legal de la Sociedad o quien haga sus veces será el responsable de corregir y aplicar las acciones a las que hubiere lugar cuando se desarrollen eventos relacionados con estas prácticas que

vayan en contra de los principios éticos y pongan en riesgosa actividad ejercida por la compañía.

5.8. EN LAS RELACIONES CON LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y REGULATORIAS

- ◆ Cumple con todos los requerimientos y normas de las instituciones públicas, acogiéndose a las leyes y reglamentaciones, pagando lo que le corresponde por impuestos y por cualquier otra responsabilidad que como empresa asume.
- ◆ Se acoge a los reglamentos y políticas con entidades privadas con las cuales tenga relación como cliente o proveedor.
- ◆ Cada uno de los jefes que tenga a su cargo actividades que deben ser reguladas o que tengan relación con el Estado, serán los directos responsables, por el manejo de la información y por la diligencia y oportunidad con que dan respuesta a los requerimientos o solicitados a la Empresa.
- ◆ La información que SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., suministra a las entidades estatales como el SRI, Ministerio de Trabajo, las superintendencias relacionadas con su Misión, las Fuerza Armadas, autoridades judiciales de orden nacional o internacional u otras, o a aquellas en las cuales el Estado ha delegado funciones, como las cámaras de comercio, será verídica, clara, debidamente documentada y estará a disposición de estas en todo momento de acuerdo con las normas que las regulan.

5.9. PARTICIPACIÓN EN POLÍTICA.

- ◆ SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., no hace contribuciones económicas a organizaciones políticas de ningún tipo, ni autoriza o hace uso del nombre, fondos, propiedades, equipos o servicios propios o de terceros para el apoyo a dichas organizaciones, partidos políticos, comités o candidatos.
- ◆ Cada integrante de la empresa es libre de expresar sus opiniones sobre asuntos legislativos o políticos, participar en actividades políticas en su tiempo libre y por su propia cuenta, prohibiéndose hacer cualquier referencia de su vinculación con SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

5.10. RELACIÓN ÉTICA SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE

La empresa se esfuerza por ofrecer a cada empleado con un ambiente de trabajo seguro y saludable. Cada empleado tiene la responsabilidad de mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los empleados siguiendo la seguridad y las normas sanitarias y prácticas, reportando accidentes, lesiones y equipo inseguro, prácticas o condiciones. No se permite la violencia y comportamiento amenazante. Empleados, funcionarios y directores deben reportarse a trabajar en condiciones para realizar sus deberes, libres de la influencia de drogas ilegales o alcohol. No se tolerará el uso de drogas ilegales en el lugar de trabajo. La compañía mantiene una política de Alcohol y Drogas separadas.

La compañía reconoce que es responsable de cada una de sus operaciones y que debe cumplir con todas las leyes y las prácticas ambientales de la empresa aplicables a su lugar de trabajo.

5.11. COMERCIO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Empleados, funcionarios y directores que tienen acceso a la información confidencial no se les permite usar o compartir esa información para negociar con fines o para cualquier otro propósito excepto la realización de nuestro negocio. Toda la información no pública acerca de la empresa se debe considerar información confidencial. Utilizar información confidencial para beneficio financiero personal o "sugerencia" a otros que podrían hacer una decisión de inversión sobre la base de esta información no es sólo inmoral sino también ilegal.

5.12. PROTECCIÓN Y USO ADECUADO DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA

Todos los empleados, funcionarios y directores deben esforzarse para proteger los activos de la empresa y asegurar su utilización eficiente. Robo, descuido y residuos tienen un impacto directo en la rentabilidad de la empresa. Cualquier incidente sospechoso de fraude o robo debe ser comunicado inmediatamente para ser investigado. No se debe usar equipo de la empresa para negocios fuera de la empresa. Es la obligación de los empleados, funcionarios y directores proteger los activos de la compañía que incluye su información confidencial. Información confidencial incluye no sólo información sobre productos de la empresa, pero también sus secretos, la ingeniería y las ideas de desarrollo, diseños, bases de datos, registros, información salarial y cualquiera de los datos financieros no publicados e informes. El uso no autorizado o la distribución de esta información violaría la política de la empresa. También podría ser ilegal y conllevar sanciones civiles o incluso penales.

5.13. DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

La diversidad de los empleados de la empresa es un activo impresionante. Estamos firmemente comprometidos a brindar igualdad de oportunidades en todos los aspectos de empleo y no

toleraremos ninguna discriminación ilegal o acoso de cualquier tipo. Los ejemplos incluyen comentarios despectivos basados en las características raciales o étnicas y avances sexuales no deseados. La compañía mantiene separadas las políticas de discriminación y acoso.

6.0. BÚSQUEDA DE ORIENTACIÓN, MEDIOS PARA INFORMAR Y TRATAMIENTO DE INQUIETUDES.

- ♦ Cuando se presentase alguna duda sobre acciones, decisiones o actividades en las cuales se puede poner en riesgo el actuar ético de la Empresa, se debe buscar orientación en las diferentes instancias o personas que mejor conocen el tema dentro de la organización y si el caso lo amerita, transmitirlo a los representantes del Comité de Ética y Prevención del Delito.
- ♦ Todos y cada uno de los colaboradores son responsables de conocer, difundir y aplicar este Código de Ética Empresarial, los Valores Corporativos y de aquellos tendientes a la prevención del delito en sus actividades, relacionadas con su gestión, y en sus entornos internos y externos, y por lo tanto es obligatorio denunciar las presuntas infracciones ante el Comité de Ética y Prevención del Delito, el cual atenderá el caso y tomará las medidas pertinentes.
- ♦ Cuando un colaborador, cliente, proveedor, o miembro de cualquiera de los grupos de interés o de la comunidad alguna infracción al Código de Ética Empresarial, la persona o el organismo ante el cual informa de la situación mantendrá absoluta confidencialidad y no tomará ninguna medida contra quienes lo hagan, a menos que la información sea falsa o mal intencionada, caso que también analizará en la debida forma.
- ♦ SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., cuenta con un correo electrónico específico, el cual se publica en los boletines periódicos, que llega a todos los integrantes del Comité de Ética y Prevención del Delito, para recibir cualquier tipo de queja, inquietud o denuncia, de personas vinculadas o no a la empresa y realizará todas las acciones requeridas para verificar y dar trámite a dicha comunicación. denuncias@seg-villamart.com

7.0. COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE DELITOS SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Con el fin de verificar y promover el cumplimiento del Código de Ética empresarial de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.

PERIODICIDAD Y EVENTUALIDAD DE SUS REUNIONES:

El Comité de Ética y Prevención del Delito se reúne obligatoriamente como mínimo cada año para tratar asuntos generales relacionados con sus objetivos, pero en caso de presentarse indicios o denuncias que tienen cabida dentro de las definiciones legales, o por consideraciones circunstanciales, debe reunirse hasta solucionar el caso de acuerdo con las normas establecidas en el Código de Ética Empresarial, Procedimiento de Prevención del Delito y en el Reglamento Interno de Trabajo.

De cada reunión se elevará un acta en la cual se señalará la naturaleza de la reunión, la fecha y lugar de reunión y los asuntos tratados. Toda acta deberá ser firmada por los asistentes a la reunión del Comité de Ética y Prevención del Delito y el secretario. El acta será elaborada por el secretario del comité. Para la conservación de las actas se implementará un archivo confidencial especial que será de libre consulta para los miembros del comité. Este archivo se encontrará bajo la custodia del secretario.

FUNCIONES:

- Elaborar su propio reglamento, de acuerdo con las necesidades y tipos de casos que en su trayectoria vayan encontrando.
- Desarrollar permanentemente programas de formación y promoción de los principios éticos de la empresa.
- Asegurar que se reciban y atiendan todas las quejas, reportes de faltas incurridas, o incumplimiento a la normatividad y regulaciones vigentes que se reciban a través de cualquier medio interno o externo.
- Crear y mantener canales y mecanismos fáciles, asequibles y concretos para que los empleados o cualquier persona externa a la empresa pueda denunciar acciones que van contra la ética y el delito, facilitando que los miembros de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., y de sus grupos de interés que lo den a conocer, sean atendidos en el mínimo tiempo posible, se le haga seguimiento al caso y se obtenga una solución que cumpla con los conceptos ya mencionados, evitando posibles retaliaciones de cualquier proveniencia.
- Es el responsable de hacer seguimiento a los procesos hasta que sean llevados, cuando el caso lo amerite, a la máxima instancia de la Empresa; y para que si se llegasen a presentar falencias en la trazabilidad se corrijan y si es del caso, se proceda a sancionar a los responsables.

- Crear los mecanismos necesarios para realizar permanentemente y de forma aleatoria procesos de auditorías externas a todas las áreas.

- Apoyar a las diferentes jefaturas en el análisis y toma de decisiones sobre acciones o situaciones en las cuales se vean afectados los principios éticos de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.,
- Establecer mecanismos de sanciones cuando ocurran actos que va en contra del Código de Ética. existe el Comité de Ética y Prevención del Delito.

7.1. OBJETIVO DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE DELITOS SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.,

El Comité de Ética y Prevención del Delito es el garante del cumplimiento del Código de Ética y actúa como máxima autoridad en la resolución de los eventos relacionados y de conflictos de intereses. Es el organismo que tiene como funciones básicas la implementación de las normas y conceptos establecidos en el Código de Ética Empresarial y los Valores Corporativos de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., y de aquellos tendientes a la prevención del delito, contribuyendo a proteger a todos los grupos de interés de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., Toda presunta falta en este sentido es atendida y analizada por el Comité de Ética y Prevención del Delito, y de ser comprobada se toman las debidas medidas sancionatorias cobijadas por la ley, se hacen las correcciones y reparaciones a las que hubiese lugar, y se diseñan y ponen en práctica, con verificación persistente hasta que se logren, las acciones preventivas y didácticas para evitar que este tipo de hechos punibles pudiesen volver a repetirse.

7.2. MIEMBROS Y FUNCIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DEL DELITO DE SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.,

CONFORMACIÓN Y OPERACIÓN:

El Comité de Ética y Prevención del Delito está conformado por: Un socio de empresa, el Representante Legal, jefe Talento Humano, coordinados SGCS, Sin embargo, esta composición podrá ser modificada o ampliada de acuerdo con los requerimientos de los casos o temáticas que se reciba. De los integrantes del comité se designará un director del comité y un secretario. Es importante anotar que dichos integrantes poseen un título honorífico y no reciben remuneración alguna por sus funciones.

El Comité de Ética y Prevención del Delito cuenta con un presupuesto anual aprobado por la Junta Directiva, para desarrollar sus actividades de capacitación, seguimiento, contratación de auditorías y demás actividades que permitan cumplir con sus funciones.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

La persona designada como coordinadora tendrá la responsabilidad de convocar y administrar el presupuesto que la empresa destine para las actividades de este comité.

El secretario tendrá la responsabilidad de levantar las actas del comité, hacerlas firmar por sus integrantes y demás funciones que le solicite el director del comité.

Los demás integrantes del Comité de Ética y Prevención del Delito, apoyarán con las tareas o acciones que surjan de las reuniones y presentarán informe de sus actividades en cada comité.

Todos los integrantes del Comité de Ética y Prevención del Delito deberán conocer ampliamente el Código de Ética y los Valores Corporativos de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., y el Procedimiento de Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, así como las normas, leyes y regulaciones vigentes relacionadas con la actividad de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.,

Todos los asuntos o casos que se revisen en el Comité de Ética y Prevención del delito serán tratados con estricta confidencialidad, independientemente del impacto a la empresa, de las personas involucradas o de la complejidad que implique el proceso de investigación. Para dar cumplimiento a esto, cada miembro deberá firmar un compromiso de confidencialidad al ingresar a este comité.

8.0. MEDIDAS EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE ESTE CÓDIGO

- Es responsabilidad del Comité de Ética y Prevención del Delito de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., analizar las diferentes situaciones que se puedan considerarse como faltas al Código de Ética y Prevención del Delito de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., basándose en declaraciones y evidencias.
- La función básica de este Código de Ética es establecer las conductas esperadas de todos los individuos que forman parte del equipo humano de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., y sus grupos de interés, y cualquier infracción al mismo será analizada y tipificada de acuerdo con las faltas definidas tanto en el Reglamento Interno de Trabajo, como en Códigos de Buenas Prácticas Empresariales, u otros que tenga vigentes o que establezca la empresa, llegando incluso hasta la separación del empleado de sus funciones, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que pudieran corresponderle.
- Cuando se configure una falla o incumplimiento, lo más importante es el análisis de las causas, para determinar las razones por las cuales se comete la infracción, entre las cuales pueden estar la falta de difusión, o las fallas en las cadenas de mando y en la trazabilidad el correspondiente caso, con cuyo análisis se deben obligatoriamente retroalimentar los procesos de implementación del Código de Ética.

- Para SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., se considera un caso grave de incumplimiento con el Código de Ética Empresarial, el hecho de no presentar el correspondiente denuncia administrativa ante el Comité de Ética y Prevención del Delito por parte de quienes tienen conocimiento de una presunta conducta no conforme con lo preceptuado en el mismo. Estos hechos de negligencia serán llevados ante la Junta Directiva, la cual tomará las acciones pertinentes para sancionar a los involucrados, difundiéndolos y haciendo seguimiento para que no se vuelvan a presentar.

9.0. DEFINICIONES BÁSICAS QUE FORMAN PARTE DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Con el fin de utilizar un lenguaje homogéneo y evitar posibles interpretaciones particulares, aclarando que al respecto existen muy diversas formas de expresarlos de acuerdo con variadas circunstancias, a continuación, se presentan los principales términos y definiciones que forman parte del léxico utilizado por SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.,

1. **SOCIOS:** personas naturales que son propietarias de cuotas la empresa. Se asimila a inversionistas de capital en la empresa.
2. **ÁMBITOS:** espacios físicos o virtuales en los cuales se realizan las actividades de la empresa.
3. **ANTICORRUPCIÓN:** las políticas anticorrupción son medidas orientadas a eliminar la práctica de abusar de cualquier tipo de poder para obtener un beneficio. Para el efecto, la empresa se identifica con la definición del Código Penal que dice textualmente: “Se prohíbe prometer, ofrecer o conceder a directivos, administradores, empleados o asesores de una sociedad privada o pública cualquier tipo de dádivas o cualquier beneficio no justificado para que le favorezca a él o a un tercero en la contratación comercial” y se adhiere a este concepto de manera total e indiscutible.
4. **ASOCIADOS DE NEGOCIO:** personas naturales o jurídicas que realizan trabajos o comparten negocios en forma conjunta con SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.,
5. **CLIENTES:** usuarios de los servicios y productos de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.,
6. **CÓDIGO:** conjunto de normas.
7. **COLABORADORES / TRABAJADORES:** todas las personas naturales que trabajan remuneradamente para la empresa.
8. **COMPETENCIA:** personas naturales o jurídicas que realizan y comercializan servicios iguales o similares a los de la empresa.
9. **COMPORTAMIENTO:** forma de actuar en cualquier circunstancia y lugar.
10. **COMUNIDAD:** conjunto de personas con similitud de intereses o características. Puede extenderse a conjuntos muy amplios, como la comunidad de un país.
11. **CONFIDENCIALIDAD:** es la propiedad de la información que garantiza que está accesible únicamente a personal autorizado a acceder a ella bajo determinadas condiciones.
12. **CONFLICTO DE INTERESES:** situaciones en las cuales una persona natural o jurídica que está regida por determinadas normas y compromisos puede estar sujeta a influencias en beneficio propio o de un tercero para tomar decisiones.
13. **COSTUMBRES:** formas de actuar o de pensar que se repiten con frecuencia.
14. **DÁDIVAS:** concesiones, donativos, regalos, preferencias, ventajas y elementos similares que benefician a una persona natural o jurídica. En el caso de este Código de Ética, se hace referencia a ellas cuando se dan o se reciben, sea de manera real o como ofertas, para obtener resultados diferentes a los normales o contractuales en un negocio o trámite de cualquier tipo.
15. **DISCIPLINA:** cumplimiento estricto de obligaciones o propósitos.
16. **EMPRESA LEGAL:** entidad en la que intervienen el capital y el trabajo como factores de producción de actividades industriales o mercantiles o para la prestación de servicios, debidamente constituida conforme a la reglamentación del país.
17. **ENTORNO:** espacios físicos o virtuales en los cuales las actividades de la empresa tienen o reciben alguna influencia.
18. **ESTADO:** comunidad social con organización política, territorio y gobierno propios, soberana e independiente políticamente de otras comunidades. En este caso es el país u otros países en los cuales la empresa desarrolle actividades
19. **ÉTICA:** conjunto de costumbres y normas universalmente aceptadas como buenas y que rigen el comportamiento correcto de las personas en una comunidad. Tiene más connotación filosófica que la de moral.
20. **GRUPOS DE INTERÉS:** personas, grupos, colectivos u organizaciones que se ven afectadas, de forma directa o indirecta, por las actividades o decisiones de que realice SEG-VILLAMART CÍA. LTDA., Esta definición comprende no solo a personas y/o grupos internos a la organización, sino también externos a ella y con diferentes grados de implicación.
21. **LAVADO DE ACTIVOS:** gestión comercial que consiste en hacer que los activos obtenidos en actividades ilícitas aparezcan como el fruto de actividades lícitas y circulen sin problema en el sistema financiero.

- 22. MEDIO AMBIENTE:** conjunto de elementos naturales y artificiales interrelacionados que existen en un lugar y momento determinados, y que son modificables por la acción humana. Incluye las costumbres y los valores naturales, sociales y culturales generales que se identifican en las circunstancias pertinentes.
- 23. MORAL:** conjunto de costumbres y normas culturalmente aceptadas como buenas y que rigen el comportamiento correcto de las personas en una comunidad. Tiene más connotación religiosa que la de ética.
- 24. PARTICIPACIÓN EN POLÍTICA:** conjunto de acciones llevadas a cabo por los ciudadanos que no están necesariamente involucrados en la política de forma directa, cuya gestión pretende incidir en los asuntos relacionados con la gestión del Estado para beneficiarse directa o indirectamente de los resultados de esta.
- 25. PROVEEDORES:** personas naturales o jurídicas que prestan servicios o suministran artículos a la empresa para el cumplimiento de sus objetivos.
- 26. RESPONSABILIDAD ÉTICA:** en este documento se hace referencia a la imputación o calificación que recibe una persona natural o jurídica, y en el caso específico o un empleado por sus acciones desde el punto de vista del Código de Ética y de los demás documentos de la organización que definen el tipo de conducta esperada por los miembros de SEG-VILLAMART CÍA. LTDA.



WILSON VLADIMIR
VILLARREAL MARTINEZ

La Gerencia