



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA
D-RH-02-05

ÍNDICE

- I. MENSAJE DIRECTIVO
- II. OBJETIVOS Y ALCANCE DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTA CAPITELL
- III. CULTURA CAPITELL
 - Misión
 - Visión
 - Valores corporativos
- IV. DEFINICIONES
- V. PRINCIPIOS, POLÍTICAS Y COMPROMISOS
 - 1. Derechos Humanos
 - 1.1 Políticas
 - Derechos Humanos
 - Riesgos Psicosociales
 - 1.2 Perspectiva de derechos humanos
 - 2. Cumplimiento con la normatividad nacional e internacional
 - 2.1 Condiciones, Términos y remuneraciones sobre las relaciones laborales
 - 2.2 Política de contratación
 - 2.3 Política de contratación
 - 2.4 Capacitación
 - 2.5 Higiene y seguridad laboral
 - 2.6 Libertad de asociación
 - 2.7 Alcohol y abuso de sustancias
 - 2.8 Imagen pública y marca CAPITELL
 - 3. Ética de negocio
 - 3.1 Política de seguridad patrimonial
 - 3.2 Ética comercial
 - 3.3 Practicas comerciales
 - Antimonopolio y competencia justa
 - Soborno, corrupción y lavado de dinero
 - Entrenamiento, regalos y propinas
 - 3.4 Conflictos de interés
 - 3.5 Política de seguridad de la información
 - 3.6 Confidencialidad
 - Información confidencial
 - Secreto comercial

**Aviso de privacidad y protección de datos
Revelaciones, documentos y control interno**

- 3.7 Propiedad intelectual**
- 3.8 Protección de propiedad y recursos de CAPITELL**
- 3.9 Participación con gobiernos**
- 3.10 Actividades políticas**

4. CAPITELL y su participación en la sociedad

- 4.1 Política de responsabilidad social**
- 4.2 Comité de ayuda mutua**

5. Implementación y cumplimiento del Código de ética y conducta

- 5.1 Responsabilidades**
- 5.2 Aplicación**
- 5.3 Medios de denuncia y reporte**
- 5.4 Sanciones**
 - 5.4.1 medidas disciplinarias y sanciones**
- 5.5 Seguimiento y cumplimiento**
 - 5.5.1 Investigación de las denuncias, reportes y quejas**
 - 5.5.2 Identificación de las causas**
 - 5.5.3 Acciones correctivas y preventivas**

I. MENSAJE DEL DIRECTOR

En CAPITELL, Seguridad Privada S.A de C.V., para fortalecer nuestro enfoque de mejora continua y la aplicación de las mejores prácticas de seguridad en todos los procesos de negocios de nuestros clientes, tenemos una gran responsabilidad y desde todas las áreas de CAPITELL nuestros valores corporativos al igual que este Código guían nuestras acciones.

Todos nuestros Líderes tiene esta especial responsabilidad y compromiso, de esta manera al ser los primeros en dar buen ejemplo el equipo CAPITELL se fortalece.

Nuestra visión de largo plazo involucra el posicionamiento de CAPITELL con una buena reputación y fortaleza de Marca. Nuestras practicas están alineadas a las a los más altos estándares de seguridad y sostenibilidad.

Nuestros valores como nuestros estándares de ética y responsabilidad guían las operaciones y relaciones con nuestros colaboradores, clientes y la sociedad.

Este Código de ética y de conducta representa una guía y se espera que nuestros empleados y socios de negocio cumplan con este y todas nuestras políticas por el bien de nuestras relaciones comerciales y laborales en la inteligencia de dar cumplimiento del marco legal aplicable a la industria, nuestros valores, principios y compromisos.

El incumplimiento de este Código puede no solo ocasionar sanciones, multas, pérdida de ganancias, también podría representar daños a la imagen y marca comercial. Es su responsabilidad reportar cualquier situación, acción, omisión que vaya en contra de este Código, nuestras políticas y el marco legal aplicable.

CAPITELL Cuenta contigo.

Atentamente

Lic. Abelardo Saldívar Garza
Director General



CAPITELL

SEGURIDAD PRIVADA S.A. DE C.V.

CAPITELL Seguridad Privada S.A. de C.V

II. OBJETIVOS Y ALCANCE DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTA CAPITELL

OBJETIVOS

- Establecer el marco regulatorio integrado por normas, políticas y estándares que guían el comportamiento ético de nuestra empresa y el desarrollo de las operaciones de CAPITELL en la relación con nuestros clientes, proveedores, autoridades gubernamentales y la comunidad.
- Proporcionar los mecanismos necesarios para el cumplimiento de buenas prácticas, así como los medios de denuncia y las sanciones que deriven de la atención de cualquier comportamiento, incumplimiento o practica que no se apegue al código.

ALCANCE DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTA CAPITELL

Dirigido a todos nuestros colaboradores y se espera que nuestros socios comerciales cumplan con nuestras políticas, principios y compromisos plasmados en este Código.

CORPORATIVO:

Anaya #629
Col. Asunción Gómez, C.P. 87040
Cd. Victoria, Tamaulipas.
corporativo@capitell.mx

MATRIZ:

Prolongación Monterrey #5015 Local 5
Col. Los Encinos. C.P. 88290
Nuevo Laredo, Tamaulipas.
Tel. (867) 688 2450



Act. 03-03-2025/Ver.2

AMESP

Asociación Mexicana de Empresas de Seguridad Privada A.C.

III. CULTURA CAPITELL

MISIÓN

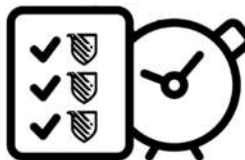
CAPITELL, Seguridad Privada S.A de C.V., es una empresa altamente especializada en seguridad industrial, comercial y logística, con enfoque de mejora continua permanente y visión de largo plazo, aplicando las mejores prácticas de seguridad en los procesos de negocios de nuestros clientes.

VISIÓN

Ser la empresa con la mejor calidad y cobertura en la región, con procesos y procedimientos a la vanguardia, manteniendo las mejores prácticas en materia de seguridad privada, orientado al enfoque de nuestros clientes.

VALORES CORPORATIVOS

Los valores que rigen el comportamiento de las diferentes personas que

LEALTAD Trabajamos por y para nuestros clientes de manera permanente e incondicional, buscando siempre su beneficio. 	DISCIPLINA Buscamos desempeñarnos con orden y consistencia cumpliendo nuestros compromisos sin comprometer el nivel de servicio. 	LEGALIDAD Es prioritario actuar dentro del marco de la Ley y por ningún motivo llevar a cabo acciones que pongan en riesgo su cumplimiento. 
---	---	--

trabajan en CAPITELL, quedan establecidos como:

RESPECTO La amabilidad, igualdad de trato, confianza, diálogo y compañerismo son ejes fundamentales para desempeñarnos plenamente. 	HONESTIDAD Y CONFIDENCIALIDAD Actuamos de forma íntegra, profesional y honrada garantizando la confidencialidad en todas nuestras relaciones. 	MEJORA CONTINUA Enfoque permanente en buscar como mejorar nuestro trabajo, nuestros procesos y la experiencia de servicio a cliente. 
---	--	---

IV. DEFINICIONES

Acción disciplinaria: son todas aquellas acciones que se implementan con el objetivo de corregir y/o conductas inapropiadas o violaciones al Código de ética y conducta de Capitell. Pueden resultar en consecuencias administrativas, económicas o legales de acuerdo la gravedad de la falta

Acta administrativa: Documento utilizado para registrar incidentes, irregularidades o violaciones al reglamento interior, al Código y políticas de Capitell, que se observan durante las labores de los colaboradores.

Acoso: Todo comportamiento que consiste en acciones u omisiones que acontecen en relación con actos de violencia laboral, psicológica, sexual, contra la integridad, la libertad o la dignidad de las personas en el desempeño de sus labores o derivado de estas y que amenaza o daña su estabilidad laboral o puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante

Acoso, acoso sexual: Todo comportamiento, palabra, gesto o toque de naturaleza sexual que pueda razonablemente ofender o humillar a una persona, tanto de manera explícita como implícita. Es una forma de discriminación de género y viola los principios de igualdad de oportunidades y trato justo en el lugar de trabajo.

Código de ética y conducta: Conjunto de normas, principios y valores fundamentales que guían el comportamiento ético y profesional de las personas dentro de CAPITELL en relación con clientes, autoridades, proveedores, medio ambiente, sociedad y otras partes interesadas.

Conducta inapropiada: Cualquier comportamiento que no se ajusta a las normas sociales, profesionales o éticas aceptadas por CAPITELL. Implica acciones que son consideradas como irrespetuosas, ofensivas, inaceptables o perjudiciales para otros individuos o para el ambiente en el que se desarrollan.

Conflicto de interés: Se da cuando los intereses privados de un colaborador interfieren o dificultan la realización objetiva y eficiente de su trabajo generando daño a la marca y la reputación de CAPITELL o cualquier forma de contravención con sus intereses



CAPITELL

SEGURIDAD PRIVADA S.A. DE C.V.

Corrupción: Abuso de poder para obtener beneficios personales, favores o ventajas indebidas. Incluye acciones tales como el soborno, el fraude, el cohecho, el tráfico de influencias y cualquier otro comportamiento que implique el uso indebido de recursos para obtener ganancias personales o políticas

Denuncia:

Reporte donde se informa de una conducta indebida o ilegal por el personal de CAPITELL, socios comerciales o terceros, incluidos los actos u omisiones de violan los principios, valores y políticas de este Código. Esta puede ser escrita mediante buzón, reporte escrito y/o de manera verbal ante las autoridades correspondientes de CAPITELL

Fraude: Cualquier acto deliberado o engañoso que se realiza para obtener una ventaja indebida, ya sea de naturaleza financiera, comercial, legal o de otro tipo. Implica la manipulación o distorsión de la verdad con el objetivo de obtener un beneficio personal o empresarial, a expensas de otros individuos, organizaciones o entidades.

Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Lavado de activos: También llamado lavado de dinero es una actividad ilegal que consiste en disimular el origen de fondos procedentes de actividades ilícitas o de naturaleza criminal, con la finalidad de darle una apariencia legal.

Liderazgo Negativo:

El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño

Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).

Relaciones negativas en el trabajo: El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas

CORPORATIVO:

Anaya #629
Col. Asunción Gómez, C.P. 87040
Cd. Victoria, Tamaulipas.
corporativo@capitell.mx

MATRIZ:

Prolongación Monterrey #5015 Local 5
Col. Los Encinos. C.P. 88290
Nuevo Laredo, Tamaulipas.
Tel. (867) 688 2450



CAPITELL

SEGURIDAD PRIVADA S.A. DE C.V.

relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social

Sanción: acto administrativo que se genera por causa del incumplimiento de reglamentos, políticas, normas y regulaciones en el marco legal aplicable. Con dolo o sin dolo.

Soborno: Acto por el que una persona ofrece o entrega dinero (o algún otro bien) a otra persona, con el objetivo de persuadir y conseguir que esa otra persona le haga un favor determinado.

Terrorismo: Por terrorismo se entienden comúnmente actos de violencia dirigidos contra civiles procurando objetivos políticos o ideológicos.

Valores: Principios éticos y morales que guían el comportamiento y las decisiones de CAPITELL

Violencia: uso deliberado de la fuerza física, psicológica o emocional contra una persona, grupo o comunidad, con la intención de causar daño, sufrimiento, miedo o control. Puede manifestarse de diversas formas, como la violencia física, la violencia verbal, la violencia psicológica, la violencia sexual, la violencia doméstica, la violencia en el lugar de trabajo, entre otras.

Violencia Laboral: todo comportamiento, incidente o práctica que provoca, o es probable que provoque, daño físico, psicológico, sexual o económico, y que incluye amenazas, acoso, intimidación y cualquier otra forma de violencia física o psicológica en el trabajo. Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

V. PRINCIPIOS, POLÍTICAS Y COMPROMISOS

1. DERECHOS HUMANOS

1.1 Políticas

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

En CAPITELL Seguridad Privada, apoyamos el respeto a los derechos humanos, la diversidad e inclusión, a través de nuestras políticas, valores corporativos y nuestro código de ética y conducta, los cuales reflejan nuestro compromiso por salvaguardar la integridad de nuestros colaboradores y socios de negocio.

RECUERDA QUE:



Trato digno y respetuoso: Todos merecen un trato justo, sin importar su origen, género, edad, religión o condición social. Sé siempre profesional y cordial.



Promovemos un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación, donde cada persona tiene el derecho de desempeñar sus funciones con igualdad de oportunidades.



Tu labor es esencial para mantener un entorno seguro y respetuoso, por lo que te alentamos a actuar siempre con ética y profesionalismo.



Recuerda: La seguridad que brindamos es más fuerte cuando se basa en el respeto y los derechos humanos. Tu compromiso hace la diferencia.



CAPITELL

SEGURIDAD PRIVADA S.A. DE C.V.

POLÍTICA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

En CAPITELL Seguridad Privada, tenemos el compromiso firme de garantizar un entorno organizacional favorable al brindar a nuestro capital humano la formación, distribución equitativa de cargas de trabajo y crecimiento profesional, en un entorno de comunicación libre de riesgos psicosociales y violencia laboral, en el que nuestros colaboradores sean evaluados y reconocido su desempeño, con lo cual se logre un sentido de pertenencia, favoreciendo un entorno de trabajo digno.

RECUERDA QUE:



No toleramos la violencia laboral ni el acoso: Cualquier forma de maltrato, ya sea verbal, físico o psicológico, debe ser reportada. Nadie tiene derecho a tratarte con falta de respeto.



Tu esfuerzo y desempeño son valorados: En CAPITELL, reconocemos el trabajo bien hecho y fomentamos un ambiente donde cada colaborador puede crecer y sentirse apreciado.



Expresar tus dudas o inquietudes de manera clara y respetuosa facilita la solución de problemas y mejora la convivencia laboral.



Tu bienestar es clave para brindar un servicio de calidad, Un entorno libre de riesgos psicosociales nos permite trabajar mejor y vivir mejor.

CORPORATIVO:
Anaya #629
Col. Asención Gómez, C.P. 87040
Cd. Victoria, Tamaulipas.
corporativo@capitell.mx

MATRIZ:
Prolongación Monterrey #5015 Local 5
Col. Los Encinos. C.P. 88290
Nuevo Laredo, Tamaulipas.
Tel. (867) 688 2450



Asociación Mexicana de Empresas de Seguridad Privada A.C.

Act. 03-03-2025/Ver.2

AMESP

1.2 Perspectiva de derechos humanos

Nuestros principios se fundamentan en la declaración universal de los derechos humanos, el Código de ética y Conducta para empresas de Seguridad Privada (ICOCA), Documento Montreux y estándares internacionales de seguridad tales como BASC, ASIS e ISO.

Todos los colaboradores deberán ser tratados con respeto hacia sus de dignidad. CAPITELL reprueba cualquier acto que atente en contra de la dignidad humana, los derechos de las personas contenidos en la declaración universal de derechos humanos, así como la legislación aplicable al derecho nacional e internacional, CAPITELL no tolera el acoso en ninguna de sus formas ni en ninguna forma de intimidación, violencia, abuso o represalias, incluyendo acoso sexual, verbal, físico o psicológico. La Política de riesgos psicosociales brinda soporte para la prevención de cualquier tipo de acoso.

Ninguno de nuestros protocolos de seguridad debe contraponerse a nuestras políticas, valores y al Código, por lo que CAPITELL es responsable de que todo el personal adopte todas las medidas necesarias para evitar el uso de la fuerza. Si fuera necesario el uso de la fuerza, estrictamente se apegará a los manuales y procedimientos de CAPITELL dentro del marco legal aplicable. En ningún caso el uso de la fuerza irá más allá de lo razonable y estrictamente indispensable para salvaguardar la vida



2. CUMPLIMIENTO CON LA NORMATIVIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL

2.1 Condiciones, términos y remuneraciones sobre las relaciones laborales

CAPITELL tiene la firme convicción y responsabilidad de cumplir con todas las leyes, regulaciones y normativas y estándares internacionales aplicables en todos los sitios donde operamos.

Nos comprometemos a proporcionar salarios competitivos que reflejen el valor y la contribución de nuestros colaboradores de la manera más justa y equitativa además de otros beneficios a estos.

Los salarios y prestaciones, así como otras condiciones de la relación laboral, deberán comunicarse claramente a cada colaborador.

En cualquier momento nuestros colaboradores podrán consultar estos términos, a través del personal de recursos humanos de CAPITELL, quien estará en la obligación de mantener la información que sea pertinente (Nomina, horarios, prestaciones, reglamento, etc.) y deberá proporcionarla al colaborador mediante los protocolos correspondientes.

CAPITELL ofrece oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional a todos nuestros colaboradores de manera igualitaria sin incurrir en actos de distinción o discriminación por condición social, salud, condición migratoria, raza color, sexo, religión, orientación sexual, origen étnico, discapacidad, por el contrario, CAPITELL reprueba cualquier acto de desigualdad. Creemos firmemente que la diversidad de nuestros equipos impulsará el éxito de nuestro negocio

2.2 Política de contratación

CAPITELL mantiene procesos de contratación para todo su personal apegados al marco legal y estándares de seguridad los cuales serán de observancia y deberán actualizarse e implementarse siempre que se identifiquen cambios en la normativa.

2.3 Capacitación

CAPITELL reconoce y respeta el derecho de los trabajadores a recibir capacitación para su desarrollo personal y profesional, lo que implica que los colaboradores deberán de participar en los planes de formación que mejoren sus habilidades y competencias en el desempeño de sus funciones.

Todo el personal deberá recibir los cursos de capacitación adecuados para su puesto de trabajo, por lo que de manera obligatoria todo colaborador convocado a capacitación deberá asistir en tiempo y forma acordado.

Nuestro compromiso por mantener profesionalismo y competencia en nuestras prácticas refleja confianza que nuestros clientes valoran e impulsa un mayor éxito y reputación para CAPITELL

2.4 Higiene y seguridad laboral

CAPITELL adopta las medidas de seguridad laboral, higiene y salud dispuestas por la autoridad y a través de estas acciones propicia un ambiente de trabajo libre de accidentes, enfermedades de trabajo, con el objeto de preservar la vida, salud e integridad física de los colaboradores, así como de evitar cualquier posible deterioro a nuestras instalaciones. Los colaboradores deberán recibir capacitación, orientación y equipo adecuado para sus funciones.

CAPITELL practica Evaluaciones de riesgos como acciones que dan soporte a la promoción del bienestar mediante la identificación y conocimiento del alcance de posibles amenazas de seguridad tanto para nuestros colaboradores como de los socios comerciales.

2.5 Libertad de asociación

Ningún colaborador de CAPITELL será sancionado por el ejercicio de este derecho, CAPITELL respeta el derecho de libre Asociación de sus colaboradores a ser representados, por un sindicato o Asociación de trabajadores según sea el caso. Ningún colaborador será sancionado por el ejercicio de este derecho.

2.6 Alcohol y abuso de sustancias

CAPITELL prohíbe determinantemente el uso de cualquier tipo de sustancia nociva para la salud durante el trabajo. Es importante que todos los colaboradores se encuentren APTOS para trabajar en los términos del marco legal y estándares de seguridad.

El incumplimiento a esta restricción tendrá sanciones en función a la legislación laboral y reglamento interno

Mediante nuestra Política de seguridad CAPITELL promueve altos estándares por lo que todos los colaboradores deberán someterse a pruebas antidopaje para garantizar entornos y practicas seguras.

2.7 Imagen pública y marca CAPITELL

Para CAPITELL es de suma importancia cuidar la imagen y reputación de la marca ante la comunidad y socios comerciales, por lo que solo los colaboradores autorizados por la dirección podrán hacer pronunciamientos y/o declaraciones en nombre de CAPITELL y deberán comportarse en consistencia con las políticas y valores de la empresa.

3. ÉTICA DE NEGOCIO

3.1 Política de Seguridad Patrimonial

POLÍTICA DE SEGURIDAD PATRIMONIAL

En CAPITELL Seguridad Privada, garantizamos la prestación de servicios de seguridad bajo un sistema de gestión integral, que considera los riesgos asociados con nuestro entorno previniendo actividades ilícitas, para asegurar la continuidad del negocio, la conservación de bienes propiedad del cliente, así como la integridad de las personas, en el cumplimiento del marco legal aplicable y estándares internacionales, principios y valores corporativo que reflejan nuestro compromiso en la mejora continua en la gestión de operaciones de seguridad.

RECUERDA QUE:



TU eres la primera línea de defensa, previniendo actividades ilícitas y garantizando un entorno seguro.



La prevención es clave: Anticiparse a los riesgos es la mejor manera de evitar incidentes. Mantente siempre atento a situaciones inusuales.



Cumple con los protocolos establecidos: Cada procedimiento ha sido diseñado para garantizar tu seguridad y la de los clientes. Síguelos al pie de la letra



Capacitación constante: Participa en entrenamientos y actualizaciones. Un guardia bien preparado es más eficiente y confiable.



Tu labor protege más que bienes, protege la confianza de nuestros clientes: Cada acción que realizas refuerza la imagen de CAPITELL como una empresa de seguridad confiable y profesional.

3.2 Ética Comercial

En CAPITELL es esencial mantener una cultura de negocios alineada a altos estándares éticos comerciales para construir y mantener relaciones sólidas con todas las partes interesadas y asegurar el éxito a largo plazo.

Al adoptar prácticas éticas mejoramos nuestra reputación, fomentamos la confianza del cliente, así como el atraer y retener talento, mitigar riesgos legales y financieros. Así como forjar una identidad firme y posición en el mercado

3.3 Prácticas comerciales

3.3.1 Antimonopolio y competencia justa

CAPITELL se compromete a respetar todas las leyes y normas aplicables para fomentar una competencia leal y con base en la calidad de nuestros servicios.

Reprobamos las prácticas comerciales desleales como el soborno, el fraude o la difamación de la competencia, la cual debe ser justa y ética, sin comprometer la integridad o la reputación de otras empresas.

3.3.2 Soborno, corrupción y lavado de dinero

La filosofía empresarial de CAPITELL se fundamenta en valores de honestidad e integridad como prestador de servicios de seguridad privada. En este sentido, la empresa se compromete a no participar en ninguna actividad ilícita, como el soborno o el lavado de dinero, ni a aceptar pagos indebidos para obtener o mantener clientes. Las relaciones comerciales de CAPITELL se establecen exclusivamente con socios comerciales respetables que operen dentro de los límites legales.

3.3.3 Entrenamiento, regalos y propinas

Ningún miembro de nuestro equipo debe aceptar ni ofrecer regalos, beneficios o entretenimiento que puedan afectar las operaciones comerciales de CAPITELL. Solo se permiten aquellos

que se realicen de manera transparente, con autorización previa y sin segundas intenciones, con el objetivo de preservar los valores y principios de nuestro código de ética y conducta.

3.4 Conflictos de interés

Todas las decisiones comerciales deben fundamentarse en criterios objetivos y racionales, evitando cualquier conflicto de intereses, potencial o real, entre las actividades personales de los empleados y socios comerciales y su participación en las operaciones de CAPITELL. Un conflicto de intereses se presenta cuando una persona o entidad tiene intereses personales o financieros que podrían influir en su capacidad para tomar decisiones imparciales o en beneficio de otra parte con la que mantienen una relación profesional. Es fundamental identificar y gestionar proactivamente estos conflictos para garantizar la integridad y la transparencia en todas nuestras operaciones comerciales.

3.5 Política de seguridad de la información



POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

En CAPITELL Seguridad Privada, estamos comprometidos con la protección de los datos e información de nuestros colaboradores, clientes, proveedores y partes interesadas. Implementamos estrictos mecanismos de control de accesos, almacenamiento seguro y gestión de riesgos para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información. Nuestro compromiso incluye la mejora continua de los procesos de seguridad, asegurando el cumplimiento normativo y fortaleciendo la protección de datos en toda la organización. Además, promovemos una comunicación efectiva y constante, consolidando relaciones de negocio basadas en la confianza y la seguridad de la información.



CAPITELL

SEGURIDAD PRIVADA S.A. DE C.V.

RECUERDA QUE:



Protege la información del cliente y la empresa: No divulgues datos sensibles sobre las operaciones, personal o instalaciones a personas no autorizadas



Mantén la confidencialidad de los reportes y registros: La documentación que manejes es de uso interno; no la compartas sin autorización de tus supervisores.



Cuida los dispositivos y herramientas de trabajo: No dejes radios, teléfonos o computadoras desatendidos, y evita el uso de dispositivos personales para temas de seguridad



Denuncia cualquier intento de acceso indebido: Si detectas intentos de obtener información de manera sospechosa, informa de inmediato a tu superior.

Nuestra política de seguridad de la información es integral y se aplica a todos los procesos internos, así como a las relaciones con proveedores y clientes. Es responsabilidad de todos los involucrados en la operación de Capitell, desde colaboradores hasta proveedores y clientes, cumplir con los estándares establecidos en esta política para salvaguardar los datos sensibles y estratégicos. Esto incluye el uso adecuado de los sistemas de información, la implementación de medidas preventivas y la pronta notificación de cualquier vulnerabilidad o incidente de seguridad.

Capitell se compromete a asegurar que todos los colaboradores, proveedores y clientes reciban la capacitación adecuada sobre las mejores prácticas en seguridad de la información. Asimismo, se implementarán auditorías y evaluaciones periódicas para garantizar el cumplimiento de las normativas internas y externas aplicables.

Cualquier divulgación, uso indebido o violación de esta política será tratada con la máxima seriedad y estará sujeta a sanciones conforme a las normativas legales y las disposiciones internas de Capitell. La

CORPORATIVO:

Anaya #629
Col. Asención Gómez, C.P. 87040
Cd. Victoria, Tamaulipas.
corporativo@capitell.mx

MATRIZ:

Prolongación Monterrey #5015 Local 5
Col. Los Encinos. C.P. 88290
Nuevo Laredo, Tamaulipas.
Tel. (867) 688 2450

seguridad de la información es un compromiso compartido y esencial para el éxito y la confianza de todas las partes involucradas.

3.6 Confidencialidad

3.6.1 Información confidencial

Todos los colaboradores de CAPITELL Seguridad Privada, así como aquellos involucrados por el cliente, están obligados a mantener estricta confidencialidad respecto a la información a la que tengan acceso en el desempeño de sus funciones.

Esto incluye comprometerse a no divulgar, en ninguna circunstancia ni por ningún medio, información confidencial que no sea de conocimiento público, ya sea contenida en este documento u otro relacionado con las operaciones y seguridad del cliente.

La información confidencial abarca, entre otros aspectos, detalles sobre operaciones en curso, diseños, layouts, dibujos, diagramas, procesos, técnicas, datos de clientes y proveedores, estrategias de distribución, precios, planes de trabajo, procedimientos de control, información financiera y de empleados.

Cualquier divulgación no autorizada de esta información podría resultar en perjuicio tanto para CAPITELL Seguridad Privada como para nuestros clientes.

Por lo tanto, los colaboradores se comprometen a respetar y aplicar este acuerdo de confidencialidad en todos sus términos, reconociendo la importancia de proteger la información sensible y mantener la confianza de nuestros clientes.

3.6.2 Secreto comercial

Se espera que tanto los colaboradores como los socios comerciales tomen medidas especiales para evitar cualquier divulgación o uso indebido de la información confidencial de CAPITELL o de su propiedad. Asimismo, es necesario proteger la información no pública relacionada con nuestros clientes o socios comerciales, a la que se haya tenido acceso durante nuestras actividades, cumpliendo con todos los requisitos legales y contractuales.

3.6.3 Aviso de privacidad y protección de datos

A través de nuestro aviso de privacidad, CAPITELL informa a todo colaborador y socio comercial acerca del uso responsable de sus datos únicamente con el fin para la cual es requerida su información, en concordancia con la legislación aplicable en materia de protección de datos. CAPITELL respeta el derecho de las personas a la privacidad y se compromete a gestionar los datos personales con responsabilidad y total discreción.

3.6.4 Revelaciones documentos y control interno

CAPITELL reconoce la importancia de mantener una comunicación abierta y transparente con todas las partes afectadas por nuestras actividades, incluidos colaboradores, socios comerciales, clientes, posibles inversionistas y el público en general, así como sus representantes, en cumplimiento con la legislación pertinente y los estándares de gobierno corporativo aplicables a nuestra industria.

Nos comprometemos a proporcionar a las partes interesadas información completa y precisa, asegurándonos de que toda la documentación de informes y contabilidad refleje claramente la verdadera naturaleza de nuestras transacciones comerciales.

Esto se realizará en conformidad con los requisitos legales y reguladores pertinentes en materia contable, así como con nuestro mejor juicio y comprensión de la situación.

3.7 Propiedad intelectual

Este principio tiene como objetivo salvaguardar de manera eficiente los activos intangibles de CAPITELL y fomentar la innovación y la creatividad en todas las facetas de nuestra empresa. En situaciones apropiadas, CAPITELL se encargará de registrar de forma oportuna patentes, marcas registradas, derechos de autor u otros activos de propiedad intelectual que sean considerados estratégicos para la empresa.

3.8 Protección de propiedad y recursos de CAPITELL

Es responsabilidad de todos los miembros de CAPITELL proteger y salvaguardar tanto los activos tangibles como los intangibles de la empresa contra cualquier daño, uso no autorizado, divulgación, transferencia no autorizada o desvío, ya sea intencional o no.

Todos los empleados de CAPITELL están obligados a proteger y cuidar estos activos en el desempeño de sus funciones, así como cuando no estén en horario laboral, siempre y cuando los activos estén bajo su custodia o responsabilidad.

3.9 Participación con gobiernos

CAPITELL está firmemente comprometido en obrar en concordancia con toda la legislación y normas relativas al trabajo con gobiernos y autoridades, incluyendo ciertos requisitos especiales asociados con la normatividad en materia de seguridad pública y cumpliendo debidamente con la obtención de los permisos estatales o federales requerido para la implementación del servicio.

3.10 Actividades políticas

Cualquier actividad política o política pública realizada en nombre de CAPITELL debe cumplir con los más altos estándares de legalidad, ética y estar alineada con los valores y políticas empresariales de CAPITELL. Los colaboradores no están autorizados a utilizar ni permitir el uso de fondos, recursos o instalaciones corporativas para respaldar a entidades gubernamentales, organizaciones políticas, partidos o candidatos, excepto cuando sea legalmente requerido y existan prácticas establecidas, lícitas y generalmente aceptadas para hacerlo. Todas las contribuciones realizadas con fondos corporativos deben ser legales, transparentes y requerir la aprobación previa de dirección.

4. CAPITELL Y SU PARTICIPACIÓN EN LA SOCIEDAD

4.1 Política de responsabilidad social

En CAPITELL Seguridad Privada, somos una empresa socialmente responsable, comprometidos con el cuidado del medio ambiente, así como con ofrecer a nuestros colaboradores condiciones de trabajo dignas para su desarrollo, en un ambiente libre de prácticas de corrupción y de cualquier acto en perjuicio de nuestros empleados, socios de negocios y nuestra comunidad, siendo partícipes en los comités de ayuda mutua de nuestra región.

4.2 Comité de ayuda mutua

En todas nuestras operaciones, actuamos como ciudadanos corporativos responsables, brindando apoyo a la sociedad local, regional y global de manera adecuada. A través de nuestras sucursales, nos involucramos con la sociedad local mediante la implementación de iniciativas de asociaciones civiles como el comité de ayuda mutua.

En CAPITELL nos esforzamos en cumplir con la normatividad de cuidado al medio ambiente, por lo que nuestras prácticas se realizan bajo los criterios de sustentabilidad, siendo una empresa socialmente responsable.

5. IMPLEMENTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

5.1 Aplicación

CAPITELL busca promover una cultura organizacional que priorice la ética y la integridad en todos los niveles de la empresa. Es crucial que tanto la adhesión al código de ética y conducta como su seguimiento sean procesos transparentes y se comuniquen de manera clara a todos los colaboradores para asegurar su efectividad.

5.2 Responsabilidades

Es responsabilidad tanto de los colaboradores como de la directriz de corporativo CAPITELL seguir y fomentar el cumplimiento del Código de Ética y Conducta. La responsabilidad máxima de su vigilancia y cumplimiento recae en la gerencia de recursos humanos.

El cumplimiento del Código será supervisado continuamente como parte del sistema de gestión de la calidad y la gestión de riesgos de CAPITELL, y se revisará anualmente bajo la máxima responsabilidad de la gerencia de recursos humanos.

En caso de presentarse cualquier situación derivada del incumplimiento al Código deberá informarse por escrito al colaborador, al cliente, al involucrado y al responsable del Código en CAPITELL.

5.3 Medios de denuncia y reporte

Todos los empleados y socios comerciales tienen la responsabilidad de plantear inquietudes sobre el cumplimiento del Código. Se alienta a comunicar cualquier queja o violación del Código a través de los canales designados, y se garantiza la confidencialidad y la no discriminación para aquellos que informen de buena fe sobre posibles violaciones.

5.3.1 Canales de comunicación

- Reporte de incidentes R-OP-01-10
- Reporte escrito libre
- Reporte en sistema Mobileo
- Protocolo puertas abiertas
- Línea de denuncias CAPITELL, WhatsApp 834-149-14-20.
- Correo electrónico

5.4 Sanciones

5.4.1 Medidas disciplinarias y sanciones

El cumplimiento de los principios éticos y normas de conducta establecidos en este código es fundamental para mantener la integridad y reputación de CAPITELL.

En caso de que un empleado o socio comercial viole alguna disposición de este código, se aplicarán las siguientes sanciones, considerando como primer recurso el procedimiento de disciplina progresiva, y de acuerdo con la gravedad de la falta se podrán otras medidas

- **Acta administrativa**

En casos de violaciones leves o situaciones que no ameriten una sanción más severa, se emitirá un Acta administrativa como advertencia escrita al colaborador y para el socio comercial involucrado una advertencia escrita. Esta advertencia será registrada en su expediente y servirá como un aviso formal sobre la conducta inapropiada.

- **Suspensión temporal**

En situaciones donde la violación sea más grave o reiterada, se podrá imponer una suspensión temporal de hasta 8 días al colaborador, durante la cual se le privará de sus funciones y beneficios laborales. Durante este tiempo, se llevará a cabo una investigación completa de la falta.

- **Acciones Correctivas**

Se podrán implementar acciones como la participación en programas de capacitación o la asignación de tareas específicas destinadas a corregir las conductas inapropiadas.

- **Multas:**

En casos de incumplimientos que resulten en daños financieros para CAPITELL o para terceros, se podrá imponer una multa al colaborador o socio comercial responsable, la cual deberá ser pagada en un plazo establecido por acuerdo de las partes involucradas y con el visto bueno del gerente de recursos humanos y dirección de CAPITELL.

- **Despido o terminación del contrato**

En situaciones graves donde la violación del código sea intolerable o ponga en riesgo la seguridad y reputación de CAPITELL, del socio comercial o del personal involucrado, se procederá al despido del colaborador o a la terminación del contrato con el socio comercial involucrado, sin perjuicio de otras acciones legales que puedan ser aplicables.

- **Comunicación a las autoridades**

En casos donde la violación del Código constituya un delito punible por la ley, una violación de los derechos humanos o represente un peligro inminente para las personas, se deberá actuar de inmediato y notificar a la autoridad competente.

Todas las sanciones serán aplicadas de manera justa, equitativa y conforme a los procedimientos establecidos. Además, se garantizará que todas las partes involucradas sean notificadas de manera clara y transparente sobre las consecuencias de cualquier conducta que viole los principios éticos y normas de conducta de CAPITELL.

5.5 Seguimiento y cumplimiento

5.5.1 Investigación de las denuncias, reportes y quejas

Todos los reportes, denuncias y quejas serán investigadas y las acciones que contradigan el Código deberán corregirse con prontitud.

Para asegurar la transparencia y la imparcialidad en este proceso, designamos un equipo especializado en la gestión de denuncias para llevar a cabo las investigaciones correspondientes.

5.5.2 identificación de las causas

Durante la investigación de las denuncias, reportes y quejas, nos comprometemos a identificar las causas subyacentes de manera precisa y exhaustiva. Esto implica analizar detalladamente los eventos y circunstancias que llevaron a la denuncia o queja, así como identificar cualquier fallo en los procesos, políticas o comportamientos individuales que puedan haber contribuido al problema.

5.5.3 Acciones correctivas y preventivas

CAPITELL a través de los mecanismos de prevención establecidos fortalece el cumplimiento del código de ética y conducta, promoviendo una cultura de integridad y confianza tanto dentro como fuera de la empresa.

Mecanismos establecidos:

- **Investigación interna:** Realizar investigaciones internas exhaustivas cuando se detecten violaciones al código de ética y conducta.
- **Aplicación de sanciones disciplinarias:** Implementar medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de las infracciones éticas.

- **Capacitación adicional:** Proporcionar capacitación adicional a los empleados que hayan cometido infracciones para reforzar la comprensión de las políticas éticas.
- **Restitución:** En casos de daño causado a clientes, empleados u otras partes interesadas, tomar medidas para corregir y restablecer la situación.

Acciones Preventivas:

- **Capacitación regular:** Proporcionar capacitación continua sobre el código de ética y conducta para todos los empleados, incluidos nuevos empleados y aquellos que ya están en la empresa.
- **Comunicación clara de políticas:** Asegurarse de que todas las políticas éticas estén claramente comunicadas y sean fácilmente accesibles para todos los empleados.
- **Fomento de una cultura ética:** Promover una cultura organizacional que valore la ética, la integridad y la transparencia en todas las operaciones.
- **Canales de denuncia de irregularidades:** Establecer canales seguros y confidenciales para que los empleados informen sobre posibles violaciones éticas sin temor a represalias.
- **Evaluaciones periódicas:** Realizar evaluaciones periódicas de riesgos éticos y actualizar las políticas y procedimientos según sea necesario para abordar nuevos desafíos o tendencias.

Estas acciones correctivas y preventivas pueden ayudar a fortalecer el cumplimiento del código de ética y conducta en una empresa de seguridad privada, promoviendo una cultura de integridad y confianza tanto dentro como fuera de la organización.