

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

VETTONIA SEGURIDAD



CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA DEL GRUPO VETTONIA

Estimados/as colaboradores/as:

En calidad de C.E.O., me complace dirigirme a vosotros para comunicaros la puesta en marcha del Código Ético de Cumplimiento Normativo de nuestra organización. Este Código constituye un hito fundamental en nuestro compromiso de actuar de manera íntegra, transparente y conforme a la legalidad en todas nuestras operaciones, en especial dentro del sector de la seguridad privada y normativa complementaria, con mención especial a nuestro Plan de Igualdad que se configura como un instrumento clave para promover un entorno de trabajo basado en el respeto y la inclusión, fomentando la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El Código Ético no es solo un documento, es una guía de conducta, un marco que define los valores, principios y estándares que cada uno de nosotros debe aplicar en nuestro día a día. En él se establecen, entre otros aspectos:

- Compromiso con la legalidad, cumpliendo estrictamente la normativa de Seguridad Privada, laboral y de protección de datos
- Prevención de riesgos y sanciones, mediante la identificación y gestión responsable de posibles incumplimientos internos o externos.
- Protección y confidencialidad, garantizando la seguridad del personal, clientes y la información sensible.
- Uso responsable de recursos y medios operativos, asegurando que nuestra actuación sea ética y profesional.
- Canales de comunicación seguros, incluyendo nuestro Sistema Interno de Información, para reportar irregularidades o conductas contrarias al Código, permitiendo y garantizando en todo caso la presentación y tramitación de comunicaciones de forma estrictamente anónima, con absoluta protección frente a cualquier tipo de represalia.

La puesta en marcha de este Código se complementa con nuestro Mapa de Riesgos de Cumplimiento, que nos permite identificar y gestionar de manera proactiva los riesgos legales, operativos, laborales, tecnológicos y reputacionales a los que se enfrenta la organización. Este enfoque integral garantiza que nuestra actividad no solo sea eficiente y profesional, sino también segura y ética.

Confío en que cada miembro de esta Organización adopte estos principios como guía en su trabajo diario.

La ética y el cumplimiento normativo son responsabilidad de todos y constituyen la base de la confianza que nuestros clientes, autoridades y la sociedad depositan en nosotros. Finalmente, quiero reiterar que la Dirección de la empresa respalda plenamente el Código y su aplicación. Contamos con la colaboración de todos para mantener los más altos estándares de integridad, profesionalidad y cumplimiento en cada servicio que prestamos.

Gracias por tu compromiso, responsabilidad y dedicación.

Atentamente,



FÉLIX GARCÍA BARROSO
C.E.O. GRUPO VETTONIA



1

INTRODUCCIÓN

2

ÁMBITO DE APLICACIÓN

3

VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

4

PRINCIPIOS GENERALES Y VALORES

5

PAUTAS INTERNAS DE COMPORTAMIENTO

6

CONTROL DEL CUMPLIMIENTO

7

EFFECTOS DEL CUMPLIMIENTO

8

CONDUCTA ESPERADA DE LAS PERSONAS SUJETAS AL CÓDIGO

9

COMPROMISO INSTITUCIONAL

10

CONCLUSIÓN

1. INTRODUCCIÓN



“El presente Código Ético y de Conducta tiene por objeto establecer las pautas de comportamiento y actuación profesional y personal que el Consejo de Administración considera necesarias para garantizar un comportamiento ético, íntegro, transparente y socialmente responsable en todas las sociedades a través de las cuales el Grupo desarrolla su actividad, así como en la actuación de sus administradores, directivos y empleados”

La actividad de seguridad privada en España constituye un servicio de especial trascendencia para el interés público. Conforme a la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada, las empresas del sector colaboramos de manera complementaria y subordinada con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, contribuyendo a la protección de personas, bienes e infraestructuras.

Esta especial responsabilidad exige que la actuación empresarial y profesional no se limite al mero cumplimiento formal de la ley, sino que incorpore estándares éticos superiores basados en la integridad, la proporcionalidad, la profesionalidad y el respeto absoluto a los derechos fundamentales.

El Grupo **VETTONIA SEGURIDAD**, comenzó su andadura en 2007 de la mano de su fundador y actual C.E.O. D. Félix García-Barroso Villacampa. La actividad principal se desarrolla dentro del marco de la seguridad privada, prestando servicios de vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos.

Además, las personas de la Organización dedicadas a los servicios de seguridad colaboran a diario con las fuerzas de seguridad del Estado.

Así pues, el presente Código Ético y de Conducta tiene por objeto establecer las pautas de comportamiento y actuación profesional y personal que el Consejo de Administración considera necesarias para garantizar un comportamiento ético, íntegro, transparente y socialmente responsable en todas las sociedades a través de las cuales el Grupo desarrolla su actividad, así como en la actuación de sus administradores, directivos y empleados. Todo ello, inspirado en los principios constitucionales, en la normativa sectorial de seguridad privada, en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), en la legislación laboral vigente y en las mejores prácticas de gobierno corporativo.

El Consejo de Administración, en el ejercicio de sus funciones de supervisión y definición de la estrategia corporativa, asume como prioridad esencial la implantación de una cultura ética homogénea en todo el perímetro societario del Grupo. Esta cultura debe inspirar no solo las decisiones estratégicas y operativas, sino también la conducta individual de quienes representan, gestionan o prestan servicios en nombre de cualquiera de las sociedades que lo integran.

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

En este sentido, este Código constituye el marco normativo interno que concreta los principios de actuación que deben regir:

- La toma de decisiones del Consejo de Administración y de los órganos de dirección.
- La gestión ordinaria de las distintas sociedades del Grupo.
- El desempeño profesional de todo el personal, con independencia de su categoría, ubicación territorial o modalidad contractual.
- La conducta personal de los administradores cuando ésta pueda afectar a la reputación, imagen o responsabilidad de la Organización.

El Consejo entiende que el comportamiento ético no se limita al cumplimiento estricto de la legalidad vigente, sino que implica actuar conforme a estándares elevados de diligencia, lealtad, buena fe y responsabilidad social. Por ello, este Código no solo recoge obligaciones jurídicas, sino también compromisos éticos que refuerzan la confianza de clientes, autoridades, accionistas, empleados y de la sociedad en general.

Asimismo, el Consejo de Administración declara expresamente que este Código es una herramienta esencial del sistema de gobierno corporativo y del modelo de prevención de riesgos penales del Grupo, y que su cumplimiento efectivo constituye una responsabilidad indelegable de todos los administradores y un deber exigible a todas las personas sujetas al mismo.

El presente Código Ético y de Conducta tiene como propósito:

- Establecer el marco normativo interno que guíe el comportamiento de todas las personas vinculadas a la empresa.
- Prevenir riesgos legales, reputacionales y operativos.
- Fomentar una cultura corporativa de cumplimiento normativo.
- Reforzar la confianza de clientes, autoridades y sociedad en general.



2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código es vinculante y de obligado cumplimiento para:

2.1 Órganos de administración y personal directivo.

Incluye a los miembros del consejo de administración, dirección general, responsables de área y cualquier persona con capacidad de decisión estratégica o ejecutiva.

2.2 Personal operativo.

- Directores y jefes de seguridad.
- Coordinadores de Servicio.
- Encargados.
- Vigilantes de seguridad y de explosivos.
- Guardas rurales.
- Operadores de centrales receptoras de alarmas.
- Personal de videovigilancia.
- Oficiales.
- Personal de Limpieza.

2.3 Personal técnico y administrativo.

Incluye recursos humanos, departamento jurídico, departamento comercial, técnicos de sistemas, personal informático y cualquier trabajador que gestione información sensible o contractual.

2.4 Colaboradores externos.

Subcontratistas, proveedores, asesores externos y cualquier entidad que actúe en nombre o representación de la Empresa deberán conocer y respetar los principios de actuación contenidos en este Código en la medida en que les resulten aplicables por razón de su relación contractual o profesional con la Empresa, incorporándose, cuando proceda, las correspondientes obligaciones a la documentación contractual o de encargo.

3. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

El presente Código entrará en vigor tras su aprobación formal por Consejo de Administración y será de aplicación indefinida.

No obstante:

- Será revisado al menos cada dos años.
- Se actualizará cuando se produzcan cambios normativos relevantes.
- Podrá modificarse ante la detección de nuevos riesgos operativos o legales.



4. PRINCIPIOS GENERALES Y VALORES

Los principios generales y valores constituyen el eje central del presente Código Ético y de Conducta. En el ámbito de la seguridad privada, donde la actuación del personal puede tener un impacto directo en los derechos, la integridad y la seguridad de las personas, resulta imprescindible establecer criterios claros que orienten cada decisión y cada intervención.

Este apartado define los fundamentos éticos y jurídicos que rigen la actividad de la empresa y de todos sus integrantes, garantizando que el desempeño profesional se desarrolle con estricto apego a la legalidad, integridad moral, respeto a los derechos fundamentales y excelencia técnica. No se trata únicamente de cumplir normas, sino de interiorizar valores que refuercen la confianza pública y la legitimidad de nuestras actuaciones.

El cumplimiento de estos principios no es opcional ni interpretativo: constituye una obligación esencial para preservar la reputación corporativa, prevenir riesgos legales y asegurar que los trabajos que se desempeñan se presten con responsabilidad, proporcionalidad y pleno respeto al marco normativo vigente.

A continuación, se desarrollan los principios que deben guiar de manera permanente la conducta individual y colectiva dentro de la organización.

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

4.1 PRINCIPIO DE LEGALIDAD Estricta

La empresa actuará siempre dentro del marco normativo vigente, especialmente:

- Ley 5/2014, de Seguridad Privada.
- Reglamento de Seguridad Privada.
- Normativa de protección de datos.
- Legislación laboral y de prevención de riesgos.
- Código Penal (especialmente en materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas).

4.2 PRINCIPIO DE INTEGRIDAD

La integridad implica actuar con honestidad incluso en ausencia de supervisión. Se prohíbe cualquier forma de:

- Fraude.
- Corrupción.
- Soborno.
- Falsificación documental.
- Manipulación de registros.

La empresa adopta una política de tolerancia cero frente a la corrupción.

4.3 PRINCIPIO DE RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

El ejercicio de funciones de seguridad nunca podrá vulnerar:

- La dignidad humana.
- El derecho a la intimidad.
- La libertad personal.
- La presunción de inocencia.
- La igualdad y no discriminación.

Las intervenciones deberán regirse por los principios de:

- Congruencia.
- Oportunidad.
- Proporcionalidad.

4.4 PROFESIONALIDAD Y COMPETENCIA TÉCNICA

La empresa garantiza:

- Formación continua obligatoria.
- Actualización en normativa y procedimientos.
- Evaluación periódica de competencias.
- Mejora continua en protocolos operativos.

El personal deberá desempeñar sus funciones con diligencia, autocontrol y equilibrio emocional.

4.5 CONFIDENCIALIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Se considera información confidencial:

- Planes de seguridad.
- Protocolos operativos.
- Datos personales.
- Información estratégica.
- Datos comerciales.

El acceso se limitará estrictamente al principio de necesidad. Es decir, las personas vinculadas a la Organización solo podrán acceder a información, datos o recursos cuando ese acceso sea imprescindible para el desempeño de sus funciones profesionales.

El deber de confidencialidad se aplicará sin perjuicio de las obligaciones legales de información, colaboración o comunicación a autoridades administrativas, judiciales o policiales competentes, así como de las comunicaciones internas que resulten necesarias para la correcta gestión de incidencias, investigaciones o procedimientos disciplinarios, siempre con respeto a los principios de necesidad, proporcionalidad y minimización de datos.

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

4.6 RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CORPORATIVA

La empresa asume un compromiso activo con:

- La legalidad democrática.
- La sostenibilidad.
- La igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- La conciliación laboral.
- La inclusión y diversidad.

4.7 INTEGRIDAD

La integridad implica actuar con rectitud, honestidad y coherencia entre lo que se dice y lo que se hace. Se concreta en:

- Rechazo absoluto del soborno y la corrupción.
- Veracidad en informes y partes de servicio.
- Transparencia en la gestión económica.
- Conducta honesta incluso en ausencia de supervisión.

La integridad es un valor especialmente crítico en la Organización, lo que conlleva que se preste servicios vinculados a la seguridad y confianza pública.

4.8 RESPONSABILIDAD

Cada profesional debe asumir las consecuencias de sus decisiones y actuaciones.

Este valor se traduce en:

- Cumplimiento diligente de las funciones asignadas.
- Comunicación inmediata de incidencias.
- Uso adecuado de medios materiales y tecnológicos.
- Compromiso con la seguridad de clientes y compañeros.

La responsabilidad incluye la obligación de prevenir riesgos antes de que se materialicen.

4.9 LEALTAD INSTITUCIONAL

La lealtad implica actuar en defensa de los intereses legítimos de la empresa y del Grupo, evitando conductas que perjudiquen su reputación o estabilidad.

Se concreta en:

- Protección de información confidencial.
- Evitación de conflictos de interés.
- Uso responsable de la imagen corporativa.

4.10 TRANSPARENCIA

La transparencia implica:

- Información clara a clientes.
- Registros internos veraces.
- Procesos de contratación documentados.
- Trazabilidad en decisiones relevantes.

La transparencia refuerza la confianza institucional y previene riesgos penales y reputacionales.



5. PAUTAS INTERNAS DE COMPORTAMIENTO

Las presentes Pautas Internas de Comportamiento desarrollan de forma práctica y operativa los valores y principios recogidos en este Código Ético, estableciendo criterios claros de actuación para todas las personas que integran la organización.

Dada la dimensión del Grupo y su implantación territorial, resulta imprescindible garantizar una actuación homogénea, coherente y alineada en todas las delegaciones, áreas funcionales y niveles jerárquicos. Estas pautas tienen como finalidad orientar la conducta profesional diaria, prevenir riesgos legales y reputacionales, y asegurar que la prestación de los servicios de seguridad se realice con los más altos estándares de integridad, legalidad y profesionalidad.

El cumplimiento de estas directrices no es opcional ni meramente orientativo. Muy al contrario, constituye una obligación inherente a la relación laboral o profesional con la empresa y forma parte del compromiso individual con la cultura ética corporativa.

5.1 CONDUCTA EN EL EJERCICIO DEL SERVICIO.

El personal deberá:

- Identificarse correctamente.
- Actuar con firmeza y educación.
- Evitar provocaciones.
- Documentar incidencias con veracidad.
- Colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado cuando sea requerido.

Por tanto, el personal deberá seguir las siguientes pautas profesionales:

- 01 No sobrepasará sus funciones legalmente atribuidas, así como las competencias propias de su habilitación profesional.
- 02 En ningún caso podrán asumirse facultades reservadas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado ni adoptarse decisiones que excedan el marco normativo aplicable.
- 03 No se retendrá ni limitará la libertad deambulatoria de ninguna persona, salvo en los supuestos expresamente previstos por el ordenamiento jurídico y únicamente durante el tiempo estrictamente imprescindible, actuando siempre con respeto a los principios de legalidad, congruencia, oportunidad y proporcionalidad.
- 04 El uso de la fuerza solo estará permitido cuando resulte necesario, adecuado y proporcionado a la situación concreta, quedando prohibida cualquier actuación coercitiva que carezca de causa legítima o que resulte desproporcionada respecto del riesgo existente.
- 05 No se podrá abandonar el puesto o servicio asignado sin la debida autorización o sin causa justificada, lo cual constituirá una infracción grave, por comprometer la seguridad de personas, bienes e instalaciones cuya protección ha sido confiada a la empresa.

5.2 USO DE MEDIOS MATERIALES Y TECNOLÓGICOS.

Los medios asignados (armamento, vehículos, sistemas informáticos, cámaras, uniformidad) deberán utilizarse exclusivamente para fines profesionales.

5.3 PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

Existe conflicto de interés cuando los intereses personales, familiares o económicos interfieren o puedan interferir en la imparcialidad profesional. Por tanto, no se podrá tomar o participar en decisiones que beneficien indebidamente a familiares o personas vinculadas, aceptar regalos, ventajas o atenciones que excedan de los usos sociales o de cortesía razonables, ni mantener actividades incompatibles con la función de seguridad.

En cualquier caso, todo conflicto de interés real, potencial o aparente deberá comunicarse por escrito al responsable directo o al órgano competente en materia de cumplimiento.

5.4 IGUALDAD Y PREVENCIÓN DEL ACOSO.

La empresa garantiza:

- Igualdad retributiva.
- Igualdad en promoción.
- Protocolos contra el acoso sexual o laboral.
- Investigación imparcial de denuncias.

Las conductas de acoso serán consideradas faltas muy graves.

5.5 RELACIÓN CON CLIENTES.

El personal deberá:

- Cumplir estrictamente lo pactado contractualmente.
- No prometer servicios no autorizados.
- Informar de incidencias relevantes.
- Mantener neutralidad política e ideológica.

5.6 RELACIÓN CON AUTORIDADES.

La empresa colaborará plenamente con:

- Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- Autoridades judiciales.
- Autoridades administrativas competentes.

Se facilitará la información requerida dentro del marco legal.



“El cumplimiento de estas directrices no es opcional ni meramente orientativo. Muy al contrario, constituye una obligación inherente a la relación laboral o profesional con la empresa y forma parte del compromiso individual con la cultura ética corporativa.”

6. CONTROL DEL CUMPLIMIENTO

El compromiso ético de la Organización no se limita a la formulación de principios y normas, sino que exige la existencia de mecanismos eficaces que garanticen su cumplimiento real y verificable. En un sector especialmente sensible desde el punto de vista legal y reputacional, como es el de la seguridad privada, resulta imprescindible contar con estructuras sólidas de supervisión, prevención y respuesta ante posibles incumplimientos.

El presente apartado establece el marco de control interno destinado a asegurar que todas las actuaciones de la Organización se ajusten a la normativa vigente y a los estándares éticos adoptados. A través de un sistema de cumplimiento normativo estructurado, canales internos de comunicación seguros y procedimientos de investigación objetivos, se refuerza su cultura de transparencia, responsabilidad y mejora continua.

Estos mecanismos no solo permiten detectar y corregir conductas irregulares, sino que también constituyen una herramienta preventiva esencial frente a riesgos legales, penales y reputacionales. Asimismo, garantizan la protección de quienes, actuando de buena fe, comuniquen posibles infracciones, asegurando un entorno profesional basado en la confianza, la legalidad y la integridad institucional.

6.1 CONDUCTA EN EL EJERCICIO DEL SERVICIO.

La Organización contará con:

- Un responsable de Cumplimiento.
- Mapas de riesgos penales.
- Protocolos internos de prevención
- Auditorías periódicas.

El funcionamiento concreto del Sistema Interno de Información, las garantías aplicables a las personas informantes y afectadas, así como el procedimiento de gestión e investigación de las comunicaciones, se regularán en la Política General del Sistema Interno de Información y en la normativa interna que la desarrolle.

6.2 CANAL INTERNO DE DENUNCIAS.

La Organización dispondrá de un Sistema Interno de Información, configurado como cauce preferente para comunicar, de buena fe y con fundamento razonable, hechos o conductas que puedan constituir infracciones normativas, incumplimientos del presente Código o riesgos relevantes de cumplimiento. Dicho Sistema se registrará por su Política General específica, garantizará la confidencialidad de la identidad de la persona informante y de las personas afectadas, admitirá comunicaciones por las vías legalmente previstas y prohibirá cualquier forma de represalia en los términos establecidos por la normativa vigente.

Se establecerá un canal:

- Confidencial.
- Accesible.
- Protegido frente a represalias.
- Conforme a la normativa sobre protección de informantes.

Las denuncias podrán ser anónimas.

6.3 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.

Toda comunicación admitida a trámite será objeto de análisis e investigación con las debidas garantías de confidencialidad, objetividad, imparcialidad, contradicción, presunción de inocencia, derecho de defensa y respeto a la normativa de protección de datos. La tramitación e investigación se desarrollarán conforme al procedimiento interno aprobado al efecto.

7.EFECTOS DEL INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento de las normas establecidas en este Código podrá generar consecuencias de diversa naturaleza y gravedad, en función de la conducta realizada, la intencionalidad, el daño ocasionado, la reincidencia y el marco normativo, convencional y contractual aplicable en cada caso. Tales consecuencias podrán proyectarse tanto en el ámbito interno de la Organización como, en su caso, en el externo, incluyendo eventuales responsabilidades laborales, administrativas, civiles o penales.

La determinación de responsabilidades podrá implicar efectos en el ámbito laboral, administrativo, penal y civil, en función de la gravedad de los hechos y del marco jurídico vigente. Con ello, la empresa reafirma su compromiso con una política de tolerancia frente a conductas contrarias a la ética, la normativa y los valores que rigen su actividad profesional.

El incumplimiento de las normas establecidas en este Código puede generar consecuencias de diversa naturaleza y gravedad, en función de la conducta realizada, la intencionalidad, el daño ocasionado y el marco normativo aplicable. Tales consecuencias pueden trascender el ámbito interno de la Organización y proyectarse hacia responsabilidades externas, incluyendo implicaciones laborales, administrativas, civiles e incluso penales.

Además, determinadas conductas contrarias al Código pueden afectar no solo a la persona infractora, sino también a la propia Empresa, comprometiendo su responsabilidad jurídica, su habilitación administrativa y su posicionamiento en el sector de la seguridad privada. Por ello, el respeto a las normas éticas no debe entenderse únicamente como una obligación formal, sino como un elemento esencial para la sostenibilidad, la credibilidad y la continuidad de la Organización.

En este contexto, el régimen de consecuencias asociado al incumplimiento cumple una función disuasoria, correctiva y ejemplarizante, orientada a reforzar la cultura de cumplimiento y a preservar los valores que sustentan la actividad profesional de la empresa. Así pues, el incumplimiento podrá generar:

7.1 CONSECUENCIAS LABORALES.

El incumplimiento del presente Código podrá dar lugar, en su caso, a la adopción de medidas laborales o disciplinarias de conformidad con la legislación laboral vigente, el convenio colectivo aplicable y las normas internas de la empresa, atendiendo a la tipificación de la falta, a la gravedad de los hechos y al principio de proporcionalidad. Entre dichas medidas podrán encontrarse, según proceda legalmente, la amonestación verbal, la amonestación escrita, la suspensión de empleo y sueldo o el despido disciplinario.

7.2 CONSECUENCIAS ADMINISTRATIVAS.

Cuando los hechos pudieran tener relevancia administrativa, la Empresa podrá ponerlos en conocimiento de la autoridad competente. En su caso, podrán derivarse las consecuencias administrativas que procedan conforme a la normativa aplicable, incluidas aquellas que pudieran afectar a habilitaciones, autorizaciones o condiciones para el ejercicio profesional, siempre por resolución de la autoridad competente.

7.3 CONSECUENCIAS PENALES.

Cuando los hechos pudieran ser constitutivos de infracción penal, la Empresa podrá ponerlos en conocimiento del Ministerio Fiscal, de la autoridad judicial o policial competente, y adoptará internamente las medidas cautelares u organizativas que resulten procedentes dentro del marco legal.

7.4 RESPONSABILIDAD CIVIL.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá ejercitar las acciones legales que procedan para reclamar la reparación de los daños y perjuicios efectivamente causados por conductas dolosas o gravemente negligentes, en los términos previstos por la legislación aplicable.

8. CONDUCTA ESPERADA DE LAS PERSONAS SUJETAS AL CÓDIGO

En esta sección se establecen las pautas de comportamiento que deben asumir todas las personas vinculadas a la Organización, con independencia de su cargo, antigüedad o modalidad contractual. No se trata únicamente de conocer las normas, sino de interiorizar sus principios y proyectarlos en cada actuación diaria, convirtiéndose en referentes de integridad y profesionalidad.

La adhesión al Código implica una responsabilidad activa: comprender su contenido, aplicarlo de forma coherente, participar en los procesos formativos y fomentar una cultura de cumplimiento entre las personas que integran la Organización, fortaleciendo así la credibilidad, la cohesión interna y la reputación del Grupo.

Cada persona vinculada a la empresa deberá:

- Leer y comprender el presente Código.
- Actuar como embajador de la cultura ética corporativa.
- Participar activamente en la formación
- Promover el cumplimiento entre compañeros.

El compromiso ético no es meramente formal, sino una obligación moral y profesional.



9. COMPROMISO INSTITUCIONAL

La Dirección y el Consejo de Administración, como máximos responsables del gobierno corporativo, asumen un compromiso firme con la ética, la integridad y la responsabilidad social, que se concreta en los siguientes compromisos específicos.

9.1 TOLERANCIA CERO FRENTE A CONDUCTAS CONTRARIAS A LA ÉTICA.

La Dirección declara que no se tolerará ninguna conducta que contravenga los valores y principios establecidos en este Código Ético, ni prácticas que puedan constituir fraude, corrupción, acoso, discriminación, incumplimiento legal o vulneración de derechos fundamentales. La respuesta de la Organización frente a dichas conductas se articulará en todo caso con arreglo a los principios de legalidad, objetividad, proporcionalidad y respeto a los derechos de las personas afectadas.

Se adoptarán las medidas necesarias para prevenir, detectar y corregir cualquier desviación ética o legal, garantizando que la actuación de todos los miembros de la organización se ajuste a los más altos estándares de integridad.

9.2 PROTECCIÓN A LOS DENUNCIANTES DE BUENA FE.

Se garantiza la protección efectiva de todas las personas que, de buena fe, comuniquen incumplimientos, irregularidades o riesgos éticos mediante los canales internos de información.

Esta protección incluye:

- Confidencialidad de la identidad de la persona informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación, con las excepciones y garantías previstas en la normativa aplicable. Prohibición de cualquier tipo de represalia, directa o indirecta, laboral, económica o profesional.
- Evaluación objetiva de las denuncias para asegurar que se investiguen con imparcialidad y diligencia.

9.3 ASIGNACIÓN DE RECURSOS SUFICIENTES AL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO.

La Dirección se compromete a proporcionar los recursos humanos, tecnológicos y financieros necesarios para garantizar la eficacia del Sistema de Cumplimiento Normativo, incluyendo:

- Personal especializado en cumplimiento y ética corporativa.
- Sistemas de control y seguimiento de riesgos.
- Formación continua en materia de ética, legalidad y prevención de delitos.
- Auditorías internas y externas periódicas.

La asignación de recursos debe garantizar la prevención de riesgos y la supervisión efectiva de todas las sociedades y delegaciones del Grupo.

9.4 LIDERAZGO ÉTICO Y EJEMPLO INSTITUCIONAL.

La Dirección actuará como referente ético, promoviendo una cultura de integridad y responsabilidad en toda la organización. Esto implica:

- Tomar decisiones coherentes con los principios del Código Ético.
- Transmitir la importancia del cumplimiento legal y ético a todos los niveles jerárquicos.
- Reforzar mediante la comunicación interna y externa la cultura de ética corporativa.
- Incentivar comportamientos responsables y reconocer la actuación ética de empleados y colaboradores.

9.5 COMPROMISO CON LA MEJORA CONTINUA.

La Dirección declara que supervisará y evaluará periódicamente la eficacia de las políticas y procedimientos éticos y de cumplimiento, asegurando su actualización ante cambios normativos, operativos o de riesgo, e impulsando la mejora continua de la cultura ética en todas las delegaciones y sociedades del Grupo.

Este compromiso institucional establece que la ética y la integridad no son solo valores aspiracionales, sino obligaciones activas que guían la gestión estratégica, la supervisión operativa y el comportamiento individual de todos los integrantes de la organización.



10. CONCLUSIÓN

Este Código no es solo un documento normativo, sino una declaración de identidad corporativa. En el sector de la seguridad privada, la confianza es el principal activo. La conducta ética constituye la base sobre la que se construye la legitimidad profesional y la sostenibilidad empresarial.

El presente Código Ético y de Conducta constituye el marco normativo interno que orienta la actuación de la Organización y de todas las personas que la integran, estableciendo los principios, valores y normas que deben regir el ejercicio profesional en el ámbito de la seguridad privada. Su finalidad es garantizar que cada actuación se desarrolle con estricto respeto a la legalidad vigente, a los derechos fundamentales y a los estándares más elevados de integridad y profesionalidad.

A lo largo de sus disposiciones, el Código define los principios generales que sustentan la actividad corporativa, refuerza el compromiso con la transparencia, la prevención de riesgos y el cumplimiento normativo, y establece mecanismos eficaces de control interno. Asimismo, determina las conductas esperadas de todo el personal, promoviendo una cultura organizativa basada en la responsabilidad, la lealtad, la disciplina y el respeto.

El documento también contempla las consecuencias derivadas del incumplimiento, reafirmando que la ética empresarial no es una declaración formal, sino una obligación real cuyo respeto protege tanto a la Organización como a sus profesionales y clientes. De este modo, el Código se configura como una herramienta esencial para preservar la confianza, la reputación corporativa y la sostenibilidad. Cualquier medida disciplinaria que la empresa deba adoptar como consecuencia de la vulneración de este Código Ético (amonestaciones, suspensiones de empleo y sueldo o despido disciplinario) se ejercerá de estricta conformidad con el régimen de tipificación de faltas y sanciones establecido en el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad vigente en el momento de los hechos, con pleno respeto a las garantías procedimentales del Estatuto de los Trabajadores.

En definitiva, este Código no solo regula conductas, sino que consolida una identidad institucional fundamentada en la legalidad, la integridad y el compromiso permanente con la excelencia en los trabajos que se desarrollan.

“Este Código no solo regula conductas, sino que consolida una identidad institucional fundamentada en la legalidad, la integridad y el compromiso permanente con la excelencia en los trabajos que se desarrollan”





VETTONIA SEGURIDAD