RGIS

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

RGIS

2025

© 2025 RGIS. Todos los derechos reservados.
RGIS_MC_0041_02

ÍNDICE

3 | **Mensaje del CEO**

SECCIÓN 1

4 | **Nuestra Integridad**
5 | ¿Por qué este código?
5 | Preguntas y Sentido Común
5 | Conflictos de Interés

SECCIÓN 2

7 | **Nuestros Deberes Legales**
8 | Competencia Legal y Antimonopolio
8 | Anti-Corrupción y Anti-Soborno
9 | Control de exportación y sanciones económicas
9 | Manejo de Riesgos de terceros
10 | Diversidad e inclusión / acoso y discriminación
10 | Seguridad Laboral

SECCIÓN 3

11 | **Nuestro Política de Inteligencia Artificial**
12 | La IA en nuestro lugar de trabajo: ¿ Por qué una política de IA?
13 | Introducción
13 | Propósito
13 | Alcance
13 | Definiciones
14 | Ética de la inteligencia artificial
14 | Herramientas de ai aprobadas y uso
15 | Prácticas físicas y de software prohibidas
15 | Transferencias transfronterizas de datos y conformidad regional
16 | Consecuencias medioambientales y digitales responsables
16 | Responsabilidad, cumplimiento y control
16 | Modificaciones de la política
17 | Apéndice: ChatGPT

SECCIÓN 4

19 | **Nuestras políticas de la Empresa**
20 | Calidad y Precisión
20 | Registros de Negocios
20 | Inmobiliaria de la Empresa
20 | Medios de Comunicación Social
20 | Información Confidencial
21 | Protección de Datos y Privacidad
21 | Responsabilidad del Medio Ambiente
21 | Abuso de Substancias

SECCIÓN 5

22 | **Denuncia de Posibles Violaciones**
23 | ¿ Cuándo debería denunciar cualquier sospecha de mala conducta?
23 | ¿ Cómo debería denunciar cualquier sospecha de violaciones?

Apreciados compañeros,

Como líderes mundiales de servicios de inventario, RGIS tiene más éxito cuando todos trabajamos con honestidad, profesionalidad y en equipo. Queremos aprovechar esta oportunidad para recordar a todos los valores fundamentales de nuestra empresa:

INTEGRIDAD

¡Hacemos lo correcto! Cumplir con seguridad nuestros compromisos y asumir la responsabilidad demuestra nuestra naturaleza positiva.

EXCELENCIA

¡Desafiamos el statu quo! Esperar más de todo lo que hacemos es parte de nuestro ADN.

RESPETO

¡Tratamos a los demás como queremos que nos traten a nosotros! Apreciar a nuestros compañeros de equipo y a los clientes es nuestra base.

TRABAJO EN EQUIPO

¡Trabajamos juntos! Colaborar es la clave de nuestro éxito porque cuando cooperamos, conseguimos más.

INNOVACIÓN

¡Pensamos a lo grande! Crear nuevas tecnologías e ideas para mejorar la forma de hacer negocios es nuestra pasión.

Estos valores fundamentales son la piedra angular del Código de Conducta y Ética Empresarial de RGIS. En el mercado global actual, es más importante que nunca que reflejemos y vivamos estos valores en todas nuestras relaciones comerciales, cada día. Siguiendo este Código, seguiremos sobresaliendo, proporcionando un servicio excepcional a nuestros clientes y cumpliendo los altos estándares éticos que nos hemos fijado.

Por favor, póngase en contacto con la Oficina del Departamento Jurídico (legaleurope@rgis.com) si tiene alguna pregunta sobre este Código, o si sospecha que se está infringiendo. Gracias por su compromiso con nuestra empresa y sus valores.

Atentamente,

Asaf Cohen
Chief Executive Officer

RGIS INTEGRITY EXCELLENCE RESPECT TEAMWORK INNOVATION

SECCIÓN 1

NUESTRA
Integridad

SECCIÓN
1

NUESTRA Integridad

¿POR QUÉ ESTE CÓDIGO?

RGIS construyó su legado en la honestidad y la integridad. Estos valores son la base de nuestro éxito en el futuro como líder mundial en servicios de inventario, recopilación de datos, intuición, comercialización y la optimización de soluciones. Este Código de Conducta y Ética empresarial (el "Código") pretende inspirar y guiar a nosotros mismos reforzando nuestros valores fundamentales y estableciendo normas claras para el comportamiento ético. El Código se aplica a RGIS, sus filiales, todos sus funcionarios, directores y empleados en todo el mundo. Cada uno es responsable de leer, comprender y seguir este código, las políticas de la empresa RGIS y todas las leyes y regulaciones.

PREGUNTAS Y SENTIDO COMÚN

Este código no puede cubrir todas las situaciones que usted o sus colegas pueden enfrentar. Por esta razón, se espera que cada miembro del equipo de RGIS use el sentido común, especialmente si una acción parece inusual o inmoral. En caso de tener dudas, siempre hágase las siguientes preguntas:

- ¿La acción/situación es legal?
- ¿La acción/situación es consistente con los valores fundamentales de RGIS?
- ¿La acción/situación es coherente con las políticas y procedimientos de RGIS?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es "no", entonces usted tiene la responsabilidad de denunciar sus inquietudes. Su supervisor, Capital Humano y Departamento Jurídico puede ayudarle con preguntas sobre este Código y otras políticas de RGIS.

CONFLICTOS DE INTERÉS

RGIS espera que los empleados trabajen únicamente para el beneficio de la empresa sin ningún conflicto de interés. Esto puede ocurrir cuando el personal, familia, negocios o intereses entran en conflicto con los intereses de la empresa. Emplear a un miembro de la familia como un contratista o proveedor es un ejemplo de un posible conflicto. Teniendo o proporcionando a un compañero con un préstamo no autorizado por RGIS es otro ejemplo. Se espera que usted evite siempre tener conflictos de intereses siempre que sea posible. Si un conflicto no se puede evitar, entonces usted debe comunicar esto inmediatamente a la administración. El Consejo de RGIS debe aprobar cualquier conflicto de intereses (o posibles conflictos de intereses) incluyendo alguno de los ejecutivos o directores de la empresa. Otros requisitos específicos incluyen:

- **Oportunidades Empresariales**: Todos los empleados de RGIS tienen el deber de promover los intereses comerciales legítimos de la empresa siempre que sea posible. Usted no debe promover sus propias oportunidades de negocio familiar o personal a expensas de la empresa. RGIS es también el único propietario de todos los derechos de propiedad intelectual, marcas comerciales, logotipos, diseños de productos y nombres de dominio que utiliza en su negocio. Todos los empleados se comprometan a asignar a RGIS todos los derechos de propiedad intelectual creados como parte de su trabajo.
- **Competencia**: Los empleados no pueden competir con RGIS. Está prohibido ser contratado, prestar servicios o recibir alguna compensación de cualquier competidor de RGIS. Con escasas excepciones, los empleados no pueden poseer ningún interés financiero en cualquier empresa que haga negocios, pretenda hacer negocios, o que esté en competencia con RGIS.

NUESTRA
Integridad

SECCIÓN
1

CONFLICTOS DE INTERÉS (continuación)

- **Empleo Externo**: Su principal obligación como empleado es para RGIS. Cualquier actividad exterior, incluyendo un segundo trabajo, negocio familiar, el auto-empleo o actividad voluntaria, deben estar totalmente separados. Usted no puede utilizar los clientes de RGIS, proveedores, tiempo, nombre, influencia, bienes, instalaciones, materiales u otros recursos para actividades externas a menos que RGIS específicamente le autorice hacerlo.
- **Familiares**: Nunca debe usar su posición para asegurar negocios en RGIS para los miembros de su familia o cualquier organización asociada con familiares, a menos que el jefe de departamento y Al Departamento Jurídico lo autorice. Para los efectos de este Código, el término “familia” incluye a los cónyuges, parejas, hijos (incluidos los hijos adoptivos, hijastros), nietos, padres, abuelos, hermanos, suegros, tíos, tías, sobrinos y primos.
- **Relaciones Personales**: Las relaciones personales entre los empleados de RGIS pueden crear conflictos de interés así como de lealtad que perjudican a RGIS. Nunca debe usar su posición en RGIS para aprobar pagos, compensación o cualquier otro a favor de los miembros de la familia o cualquier otra persona con quien tenga una relación personal. También debe revelar la existencia de cualquier relación sentimental con algún compañero a su Jefe directo o al Departamento de Capital Humano. Esto ayudará a RGIS para determinar si existe algún conflicto de interés. La empresa intentará resolver los conflictos o los riesgos que identifique. En algunos casos, puede ser necesario transferirlo a otra posición o departamento. Al negarse a un cambio de posición alternativa razonable será tratado como una renuncia voluntaria. Si no hay alternativas disponibles, entonces, uno o ambos empleados pueden ser despedidos.

Denuncias:
latamethics@rgis.com

Capital Humano:
msierra@rgis.com

Oficinas del Departamento Jurídico:
generalcounsel@rgis.com
ecordier@rgis.com

SECCIÓN 2

NUESTROS
Deberes Legales

SECCIÓN
2

NUESTROS
Deberes Legales

COMPETENCIA LEGAL Y ANTIMONOPOLIO

RGIS está comprometido con los principios de libertad y competitividad de la empresa. Por consiguiente, es política de RGIS seguir las leyes antimonopolios donde hacemos negocios. Estas leyes se basan en la idea de la libre competencia y que las empresas no deben amenazar esa idea a través de la conducta ilícita e injusta.

La Discusión de cualquiera de los siguientes temas con competidores, ya sea que estén relacionados con cualquiera de los servicios o los competidores de RGIS, está prohibida: el pasado, presente o futuro de los precios, políticas de precios, tasas de arrendamiento, ofertas, descuentos, promociones, beneficios, nuevos productos o procesos no divulgados anteriormente, términos de servicio, garantías, clientes o mercados territoriales.

En RGIS, quienes participan en las decisiones de precios, o que se dedican al contacto directo con los competidores, están especialmente en riesgo potencial de tener inquietudes antimonopolio y deben familiarizarse a fondo con la Política Antimonopolio de RGIS. Las asociaciones comerciales no deben ser utilizadas para contactos y comunicaciones con los competidores que están prohibidos por RGIS, así como la discusión de precios.

Para información adicional por favor consulte, las **Políticas Antimonopolio de RGIS**.

ANTI-CORRUPCIÓN Y ANTI-SOBORNO

RGIS realiza sus operaciones en todo el mundo de una manera

ética y en cumplimiento con las leyes aplicables de los EE.UU. y extranjeras, incluyendo todas las leyes anti-soborno y anticorrupción. RGIS no tolera el soborno y la corrupción. La Ley de Prácticas Corruptas Extranjeras de Estados Unidos y el Reino Unido, la Ley de soborno, así como leyes similares en otros países, prohíben a RGIS, sus empleados y representantes ofrecer o recibir un soborno, una mordida, o cualquier otro pago indebido para obtener o mantener un negocio o influir en una decisión de la empresa. Estas leyes se aplican para RGIS en todo el mundo, y las sanciones por violaciones pueden ser graves para RGIS y a usted personalmente, hasta multas e incluso prisión.

Usted NO debe ofrecer o recibir pagos o cualquier cosa de valor para:

- Influir en una acción deseada;
- Alentar una violación a la ley;
- Obtener una ventaja inapropiada;
- Influir en la decisión de un gobierno o de un funcionario
- Ganar de un negocio inapropiado

Un soborno puede tomar muchas formas, **incluyendo un pago, un regalo, un favor, una mordida, una oferta de ocio o viajes, o cualquier cosa de valor**. Incluso una caridad o contribución política, si quiere influir en una decisión de negocios, puede ser considerado un soborno.

Independientemente de la práctica local o la práctica de otras empresas, hay que evitar incluso la apariencia de un comportamiento inapropiado. Tenga en cuenta que RGIS puede ser detenido por ser responsable de sobornos realizados en nuestro nombre por terceras personas, incluyendo nuestros socios, clientes, proveedores y fabricantes. Hay que ejercer debidamente en la selección de socios de negocios, y evitar las relaciones con las partes que tienen un historial de prácticas corruptas.

Se espera que usted:

- Se asegure que todos los miembros del equipo que están a su cargo entiendan la parte de anti- corrupción y anti-soborno de este código.
- Cree un ambiente en el cual motive a los miembros del equipo a hablar;

SECCIÓN
2

NUESTROS
Deberes Legales

ANTI-CORRUPCIÓN Y ANTI-SOBORNO (continuación)

- Nunca le pida a los miembros del equipo lograr los resultados empresariales “a toda costa”, especialmente a expensas de un comportamiento anti-ético;
- Revise cualquier situación que muestra un potencial anti-corrupción, inquietud y repórtelo al Departamento Jurídico si sospecha alguna posible violación.
- Responda, apropiadamente a las preguntas e inquietudes relacionadas con este código, e incluso póngase en contacto a las Oficinas del Departamento Jurídico, si es necesario.

CONTROLES DE EXPORTACIÓN Y SANCIONES ECONÓMICAS

El Gobierno de Estados Unidos y gobiernos extranjeros imponen sanciones económicas, controles de exportación y otras medidas comerciales restrictivas para promover diversa política exterior y los objetivos de la seguridad nacional. Los ejemplos incluyen las regulaciones internacionales sobre tráfico de armas (“ITAR”), las Regulaciones de Administración de Exportaciones (“EAR”) y los programas de sanciones económicas aplicadas por el Departamento del Tesorería de EE.UU. y Control de Activos Extranjeros (“OFAC”). Estas leyes imponen diferentes prohibiciones, a diferentes países y entidades, y cambian rápidamente en respuesta a los acontecimientos mundiales. Se prohíbe a RGIS relacionarse con países y territorios sujetos a sanciones de la OFAC en cualquier transacción comercial o trato con (I) cualquier gobierno, departamento, agencia, instrumento o subdivisión de estos países, (II) cualquier entidad o subdivisión de estos países, (II) cualquier entidad controlada por estos países, (III) cualquier individuo o entidad con sede en o sujeta a la jurisdicción de estos países, o (IV) una entidad considerada partidaria del terrorismo o de las armas de destrucción masiva (según la lista de la U. S. Office Foreign Assets Control “Blocked Persons and Specific Designated National List”).

Estados Unidos, las Naciones Unidas y la Unión Europea (“UE”) pueden imponer sanciones alimentarias e impuestos a la exportación a otros países o entidades en cualquier momento.

Todos los empleados de RGIS deben cumplir las sanciones económicas y los controles a la exportación de Estados Unidos, independientemente de su nacionalidad o ubicación. Esto es así incluso si las leyes locales son menos restrictivas en los países donde viven y trabajan. Además, los empleados de RGIS nunca pueden facilitar un negocio de terceros que pueda violar estas leyes. Si sospecha que RGIS está participando en actividades prohibidas, notifíquelo inmediatamente al departamento Jurídico.

MANEJO DE RIESGOS DE TERCEROS

Aunque RGIS fomenta las buenas relaciones con nuestros proveedores y otros socios comerciales, no puede beneficiarse personalmente de la compra de cualquiera de los productos o servicios para RGIS. Los empleados cuyas responsabilidades incluyen la compra (incluyendo la mercancía, accesorios, servicios inmobiliarios, etc.), o que han tenido contacto con proveedores o prestadores de servicios, no se deben aprovechar de su posición para su beneficio personal.

Conflictos de interés y requisitos anti-soborno similares se aplican siempre que RGIS contrata a un consultor profesional. Usted nunca podría recibir efectivo o equivalentes de efectivo de cualquier proveedor, consultor, agente u otro proveedor de servicios, ya sea directa o indirectamente. En caso de tener alguna duda, los empleados de RGIS deberían ejercer la solicitud a la hora de seleccionar socios comerciales y evitar trabajar con aquellas personas que tienen historial de sobornos u otras prácticas corruptas.

Por último, RGIS exige a sus proveedores respetar los derechos humanos y prohíbe cualquier forma de esclavitud en su cadena de suministro global. Todos los empleados deben denunciar cualquier proveedor conocido por explotación infantil, trabajo forzoso, la trata de personas y otras formas de esclavitud. Consulte la **Declaración de la Ley de Esclavitud Moderna BRITÁNICA de RGIS** para obtener más información.

SECCIÓN
2

NUESTROS
Deberes Legales

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN / ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

Los empleados de RGIS son nuestro mayor activo y valoramos la diversidad en nuestro personal. Combinando nuestras experiencias únicas, perspectivas y talentos juntos, crearemos un entorno que fomente la innovación y la contribución. Con estos fines, ningún solicitante o empleado debe ser sometido a discriminación o acoso a causa de su **raza, color, credo, género, identidad de género u orientación sexual, discapacidad, edad, origen nacional, ascendencia, información genética, estado militar, o cualquier otra característica protegida por la ley**. La contratación, promoción, disciplina, o terminación de las decisiones debería basarse sólo en el desempeño laboral y razones comerciales válidas.

RGIS también está comprometido a mantener un entorno de trabajo respetuoso, libre de acoso y discriminación. Se prohíbe toda conducta - ya sea intencional o no intencional, que se traduzca en acoso o abuso basado en cualquier característica protegida por la ley. El acoso y la discriminación están prohibidos si ocurren en el lugar de trabajo, con un cliente o proveedor de sitios web, o en otros eventos relacionados con el empleo o actividades.

RGIS investigará de buena fe el acoso, la discriminación y las quejas con prontitud y a fondo. En este caso, el término “buena fe” no significa que la denuncia o inquietudes planteadas sean correctas, pero si se requiere que la persona que hace la denuncia, o presenta la inquietud, esté segura que él o ella están proporcionando información veraz. Es ilegal vengarse o castigar a cualquier empleado que hace una queja de buena fe de discriminación o acoso, o que colabora en la investigación de una queja.

SEGURIDAD LABORAL

RGIS está comprometido a dar a sus miembros del equipo un ambiente de trabajo seguro y saludable. Todos los miembros del equipo tienen derecho a un entorno libre de riesgos. Como parte de este compromiso, cada miembro del equipo tiene una responsabilidad personal para trabajar de forma segura y para ayudar a otros a permanecer a salvo.

RGIS está comprometido a:

- Cumplir con todas las regulaciones y códigos de seguridad aplicables, así como sus propias normas de funcionamiento y procedimientos.
- Desarrollar continuamente, comunicar y promover programas de seguridad basados en la prevención de daños
- Proporcionar orientación de seguridad, procedimientos, capacitación y equipos de protección personal (PPE) tanto como sea necesario.
- Escalar y comunicar, colaborando de esta manera en resolver las cuestiones de seguridad.
- Investigar y hacer recomendaciones para prevenir daños.
- Nunca tomar represalias contra un empleado que denuncie un incidente o exprese una preocupación de seguridad.
- Promover continuamente la mejora de nuestro sistema de control de la seguridad, procedimientos y resultados.

Los Empleados son responsables de:

- Denunciar inmediatamente al supervisor incidentes y condiciones inseguras.
- Aprender y cumplir con todas las normas de seguridad de RGIS
- Evaluar todo el tiempo los riesgos y peligros en su área de trabajo.
- Realizar únicamente el trabajo que sólo ellos están capacitados para realizar.
- Observar y seguir las prácticas de seguridad, como se marca en las políticas de RGIS y las leyes locales.
- Actuar inmediatamente si ven a un compañero o a otra persona en peligro.
- Ser conscientes que los actos inseguros serán tratados de la misma manera que los problemas de desempeño.

SECCIÓN 3

NUESTRO
Política de Inteligencia Artificial

NUESTRAS

Política de Inteligencia Artificial

SECCIÓN 3

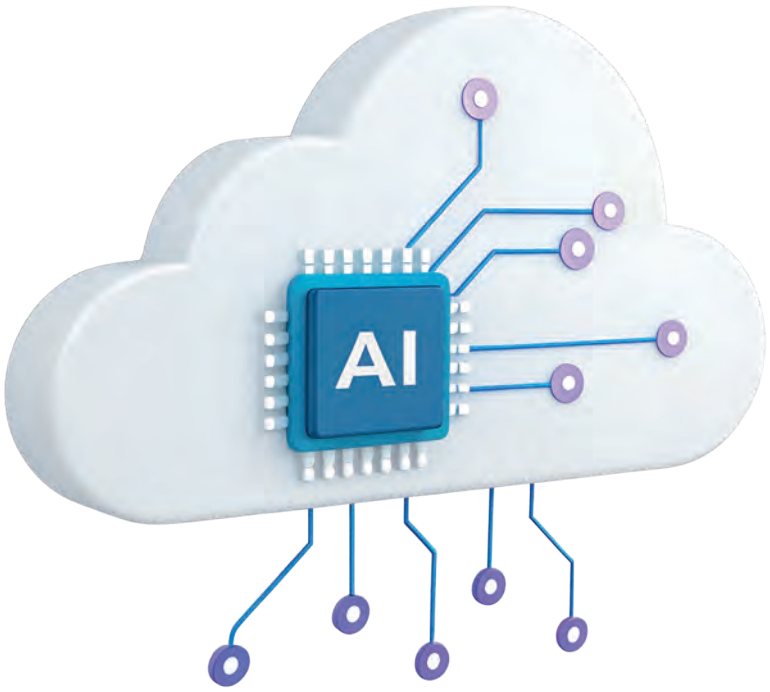
LA IA EN NUESTRO LUGAR DE TRABAJO: ¿ POR QUÉ UNA POLÍTICA DE IA?

A medida que la IA sigue evolucionando, su potencial para mejorar la productividad, agilizar las operaciones e impulsar la innovación es innegable. Sin embargo, un gran potencial conlleva riesgos inherentes, que van desde la seguridad de los datos y los problemas de cumplimiento hasta las consideraciones éticas y los retos de precisión. Nuestra Política de IA está diseñada para lograr el equilibrio adecuado entre oportunidad y riesgo, garantizando que la IA se integre de forma segura, estratégica y alineada con nuestros objetivos empresariales.

Bajo la dirección del Director de IA, las integraciones de la IA en nuestros procesos se evaluarán cuidadosamente y se aplicarán allí donde aporten el mayor valor, garantizando que la IA apoye -no sustituya- la experiencia humana. Esta política sirve de marco para guiar el uso responsable de la IA, garantizando la claridad, la seguridad y el cumplimiento en todos los departamentos.

Evaluaciones recientes ponen de relieve los distintos niveles de adopción de la IA en nuestra organización. Mientras que algunos equipos han adoptado la IA para la automatización, el análisis y la generación de contenidos, otros siguen dudando debido a las preocupaciones sobre la seguridad, el cumplimiento y la precisión. Nuestro enfoque tiene en cuenta estas preocupaciones, dando prioridad a la educación, la gobernanza y la implementación segura para generar confianza en el papel de la IA dentro de nuestro negocio.

Con esta política, hacemos hincapié en que la IA no es sólo una herramienta, sino una responsabilidad. Los empleados deben utilizar la IA de forma ética, evitando compartir datos confidenciales, garantizando la precisión de los resultados y manteniendo la supervisión humana en la toma de decisiones. Siguiendo estas directrices, podemos aprovechar todo el potencial de la IA al tiempo que salvaguardamos nuestras operaciones, nuestra gente y nuestro futuro.



NUESTRAS

Política de Inteligencia Artificial

SECCIÓN 3

1. INTRODUCCIÓN

Esta política establece las directrices y normas para el uso responsable de las tecnologías de Inteligencia Artificial (IA), incluida la Inteligencia Artificial Generativa (GenAI), dentro de RGIS. Las herramientas de IA son tecnologías diseñadas para realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana, mientras que las herramientas GenAI generan específicamente contenido nuevo, previamente no definido, basado en entradas o indicaciones del usuario. Ejemplos de herramientas GenAI son ChatGPT, Gemini, Microsoft Co-Pilot y otras plataformas similares. Las tecnologías AI y GenAI ofrecen un potencial transformador en RGIS, permitiéndonos agilizar las operaciones, mejorar la productividad e impulsar la creatividad en áreas como el análisis de datos, la creación de contenidos y la automatización de procesos.

2. PROPÓSITO

Aunque ofrece un potencial increíble, la IA también introduce riesgos significativos, incluidos los relacionados con la seguridad de los datos, la confidencialidad, la precisión, el cumplimiento de la propiedad intelectual y el uso ético. Encontrar el equilibrio adecuado entre aprovechar el potencial transformador de la IA y mitigar sus riesgos inherentes es esencial para garantizar una aplicación responsable y eficaz.

Requiere un enfoque proactivo, en el que se fomente la innovación al tiempo que se mantienen salvaguardias rigurosas para proteger los datos, garantizar el cumplimiento y defender las normas éticas. Esta política describe las directrices para el uso interno, el desarrollo y la implantación de sistemas de Inteligencia Artificial (IA) en RGIS.

El objetivo es garantizar el uso de nuestra IA:

- se ajusta a las normas éticas;
- respete la privacidad de los datos al salvaguardar la información sensible y confidencial de RGIS,
- datos del cliente
- se adhiere a los marcos normativos La IA introduce riesgos significativos, incluidos los relacionados con la seguridad de los datos, la confidencialidad, la precisión, el cumplimiento de la propiedad intelectual y el uso ético.

El objetivo es garantizar que nuestro uso de la IA se ajusta a las normas éticas, respeta la privacidad de los datos al salvaguardar la información sensible y confidencial de RGIS, y se adhiere a los marcos normativos, incluida la Ley de IA de la UE.

3. ALCANCE

Esta política se aplica a todos los empleados, incluido el personal temporal y en prácticas, contratistas, afiliados y terceros que trabajen o interactúen con herramientas y sistemas de IA proporcionados o aprobados por RGIS y que accedan a datos de RGIS. Abarca las aplicaciones de IA, el manejo de datos y los requisitos de cumplimiento asociados a los sistemas de IA utilizados en la organización.

4. DEFINICIONES

Herramientas de IA: Cualquier software, aplicación o hardware que utilice técnicas de inteligencia artificial (incluido el aprendizaje automático, el procesamiento del lenguaje natural, el reconocimiento de imágenes y las capacidades generativas).

Equipo de gobernanza de la IA: grupo de una organización responsable de supervisar y gestionar el desarrollo, la implantación y el uso ético de las tecnologías de inteligencia artificial (IA).

NUESTRAS

Política de Inteligencia Artificial

SECCIÓN 3

4. DEFINICIONES (continuación)

Información Confidencial: La Información Confidencial se refiere a los datos que son propiedad o privados de RGIS, incluyendo secretos comerciales, estrategias de negocio, información financiera y cualquier otra información que no esté disponible públicamente. Toda la información sensible o no pública, incluyendo pero no limitado a la tecnología RM propiedad de RGIS, sistemas de gestión de inventario, soluciones RFID, implementaciones de tecnología inalámbrica, datos de inventario de clientes (incluyendo datos de auditoría de instalaciones sanitarias), comunicaciones internas y estrategias operativas.

Datos: se refiere a cualquier información recopilada, procesada o almacenada por los sistemas de IA, incluidas las entradas del usuario, las salidas del sistema, los metadatos y cualquier información estructurada o no estructurada utilizada para el entrenamiento, la inferencia o la toma de decisiones.

Normas éticas: Principios que guían el uso responsable de la IA, garantizando la equidad, la transparencia y el respeto de los derechos individuales.

IA Generativa: Categoría de sistemas de inteligencia artificial diseñados para generar contenidos nuevos, no definidos previamente, a partir de entradas o indicaciones del usuario. Este contenido puede incluir texto, imágenes, audio, vídeo u otras formas de medios.

Sistemas propios: La tecnología RM de RGIS, los sistemas de gestión de inventarios, las implantaciones de tecnología RFID e inalámbrica y la infraestructura digital asociada.

Información sensible: La Información Sensible engloba los datos que requieren protección debido a su naturaleza, incluidos los datos personales, los historiales médicos y cualquier información que pueda dar lugar a robos de identidad o violaciones de la privacidad.

Sistemas de IA no autorizados: Herramientas o plataformas de IA no revisadas y aprobadas explícitamente por el Equipo de Gobernanza de la IA.

5. ÉTICA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

5.1. No discriminación

Nos comprometemos a desarrollar y utilizar algoritmos de inteligencia artificial de forma justa. Aplicamos controles para detectar y minimizar los sesgos en los datos de entrenamiento y los modelos de IA, garantizando que no haya discriminación en términos de edad, sexo, etnia, credo, etc.

5.2. Transparencia

Las decisiones automatizadas por nuestros algoritmos se explican de forma accesible a los usuarios pertinentes, para garantizar su comprensión. Esto permite a los usuarios comprender mejor la lógica que subyace a las decisiones automatizadas, especialmente cuando los resultados influyen en aspectos profesionales o personales.

5.3. Control humano

Las personas siguen estando en el centro de los procesos de toma de decisiones en las operaciones que incorporan tecnologías de IA. Siempre es posible el recurso humano para cualquier decisión importante que implique IA, lo que permite a los usuarios o empleados cuestionar y aclarar los resultados producidos por la IA.

NUESTRAS

Política de Inteligencia Artificial

SECCIÓN 3

6. HERRAMIENTAS DE AI APROBADAS Y USO

Los empleados pueden utilizar herramientas de IA que cumplan uno de los siguientes criterios:

Proveedores reconocidos: Herramientas procedentes de proveedores conocidos y reputados -principalmente de Estados Unidos- o con un historial probado de cumplimiento y seguridad.

Herramientas desarrolladas internamente: aplicaciones de IA desarrolladas y mantenidas por el equipo informático del RGIS.

Todas las demás herramientas o aplicaciones de IA deben someterse a un proceso de revisión formal y recibir la autorización explícita del Equipo de Gobernanza de la IA antes de su uso.

7. PRÁCTICAS FÍSICAS Y DE SOFTWARE PROHIBIDAS

Los empleados NO DEBEN:

Instalar o utilizar herramientas de IA no autorizadas:

- Instalar, descargar o utilizar cualquier software o hardware de AI en dispositivos propiedad de RGIS, o en dispositivos personales conectados a redes de RGIS, sin la revisión previa y la aprobación explícita por escrito del Equipo de Gobierno de AI.
- Introducir herramientas de IA que se integren o interactúen con cualquier sistema propietario de RGIS (incluida la tecnología RM, los sistemas de gestión de inventario, las soluciones RFID, las implementaciones de tecnología inalámbrica, las aplicaciones para tabletas y los sistemas de cuadros de mando) a menos que se autorice específicamente.

Eludir los protocolos de seguridad o aprobación:

- Modificar, eludir o desactivar cualquier medida de seguridad o proceso de aprobación diseñado para controlar la integración o el uso de sistemas de IA dentro de RGIS.

Integrar las herramientas de IA con los sistemas centrales:

- Conectar o integrar cualquier herramienta de IA con los sistemas propiedad de RGIS -incluida la tecnología RM, los sistemas de gestión de inventario, las soluciones RFID, las plataformas tecnológicas inalámbricas, las aplicaciones para tabletas y los cuadros de mando- sin la autorización explícita tanto del Equipo de Gobernanza de IA como de Seguridad de TI.

Uso indebido de datos de clientes:

- Queda terminantemente prohibido el uso de software, hardware o dispositivos de almacenamiento externos no autorizados para recopilar, procesar o almacenar datos de clientes. Todos los sistemas de IA deben cumplir los protocolos de seguridad aprobados por la empresa para evitar filtraciones de datos y accesos no autorizados.

8. TRANSFERENCIAS TRANSFRONTERIZAS DE DATOS Y CONFORMIDAD REGIONAL

Dada la presencia mundial de RGIS, los empleados deben:

- Asegúrese de que cualquier herramienta de IA que maneje datos cumpla las leyes y normativas de protección de datos de las jurisdicciones pertinentes (por ejemplo, GDPR en la UE, CCPA en California, HIPAA para datos sanitarios y otras normas nacionales).
- No transferir ningún dato confidencial o sensible a través de las fronteras nacionales mediante los sistemas de AI, a menos que dichas transferencias hayan sido específicamente revisadas, documentadas y aprobadas por el Equipo de Gobernanza de AI.

NUESTRAS

Política de Inteligencia Artificial

SECCIÓN 3

9. CONSECUENCIAS MEDIOAMBIENTALES Y DIGITALES RESPONSABLES

Reducir la huella digital:

- RGIS incorpora prácticas responsables para reducir el impacto medioambiental de sus actividades digitales. Esto incluye la utilización optimizada de los servidores, el reciclaje adecuado de los equipos y la elección de tecnologías energéticamente eficientes.

Conciencia digital responsable:

- Fomentamos el uso responsable de las tecnologías digitales y promovemos entre los empleados comportamientos respetuosos con el medio ambiente, como limitar la impresión en papel y optimizar el uso de los recursos informáticos.

10. RESPONSABILIDAD, CUMPLIMIENTO Y CONTROL

Responsabilidad por errores generados por IA:

- RGIS no será responsable de los errores generados por la IA en los recuentos de inventario, auditorías o informes operativos si la herramienta de IA se ha utilizado sin la debida aprobación o fuera de los límites de esta Política. Cualquier error de este tipo será objeto de revisión interna y podrán adoptarse medidas disciplinarias contra los empleados que cometan infracciones.

Control y auditoría:

- RGIS se reserva el derecho de supervisar y auditar el uso de herramientas de IA en todos los dispositivos propiedad de la empresa o conectados a RGIS. El incumplimiento de esta Política puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.

Notificación de infracciones:

- Los empleados deben informar inmediatamente de cualquier sospecha de infracción de esta Política a su supervisor, a Seguridad Informática o al Equipo de Gobernanza de AI.

11. MODIFICACIONES DE LA POLÍTICA

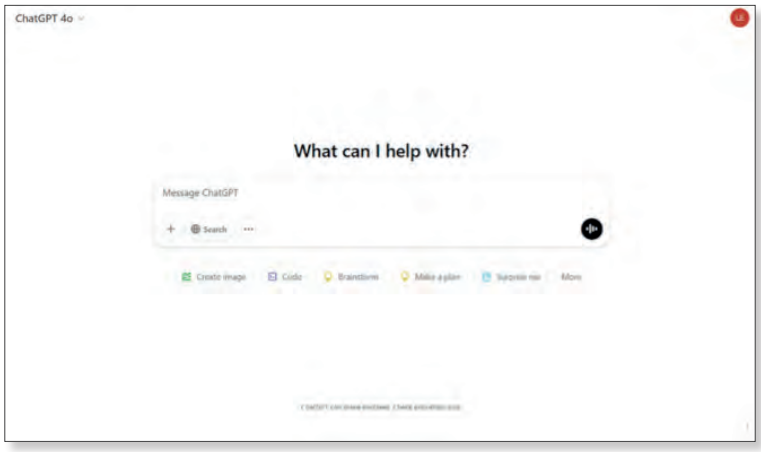
RGIS se reserva el derecho de modificar o actualizar esta Política en cualquier momento. Cualquier cambio se comunicará a través de los canales oficiales y entrará en vigor inmediatamente después de su publicación.

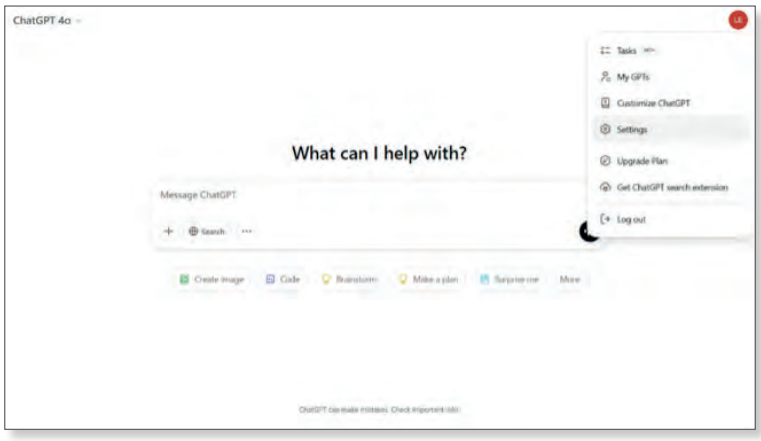
NUESTRAS

Política de Inteligencia Artificial

SECCIÓN 3

CHATGPT



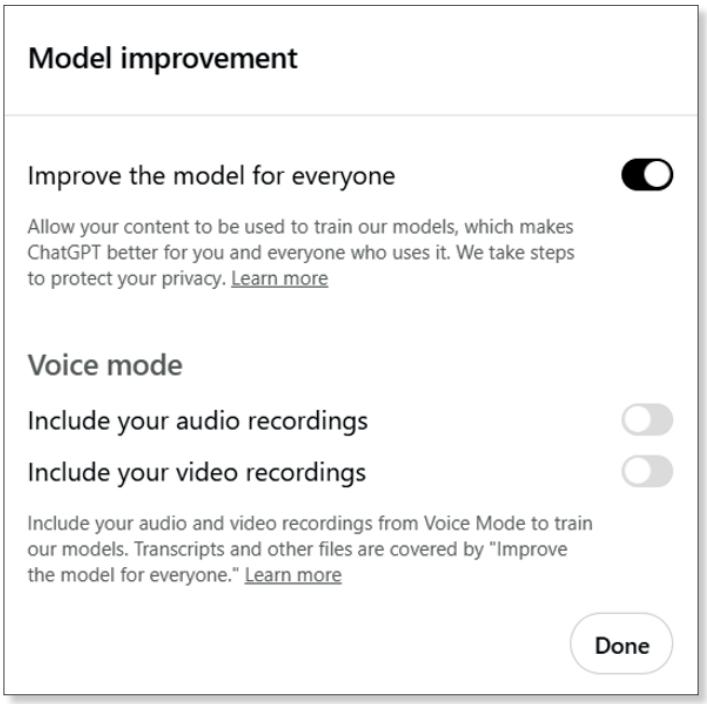


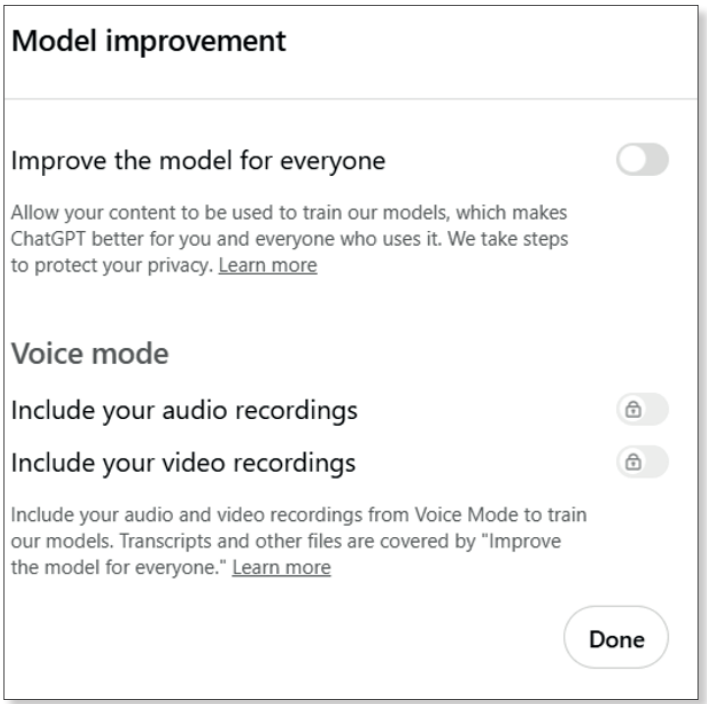
NUESTRAS

Política de Inteligencia Artificial

SECCIÓN 3

CHATGPT





SECCIÓN 4

NUESTRAS
Políticas de la Empresa

SECCIÓN
4

NUESTRAS
Políticas de la Empresa

CALIDAD Y PRESICIÓN

El éxito de RGIS depende de la capacidad para actuar de forma eficaz, precisa y de una manera profesional y amable. Nuestros clientes esperan y deben recibir un conteo exacto durante los inventarios. Los resultados de inventarios ineficientes pueden afectar a nuestros clientes y la reputación de RGIS. Además, todo el inventario y mercadotecnia de trabajo deberá realizarse de manera profesional y dentro de los estándares del cliente. RGIS debe construir y mantener fuertes relaciones de trabajo para poder escuchar y responder a nuestros clientes.

REGISTROS DE NEGOCIOS

Los empleados de RGIS deben documentar de manera precisa y honesta toda la información que aparezca en los registros de negocio de la empresa. Estos libros y registros deben reflejar de una manera precisa y equitativa, de forma razonablemente detallada, los activos de RGIS, pasivos, ingresos y gastos. Queda estrictamente prohibida la falsificación de registros, o hacer que otros los falsifiquen. Hacer declaraciones falsas o engañosas, incluidos los auditores internos o externos, abogado de, otros empleados, o reguladores, puede ser un acto criminal, y puede resultar en severas sanciones.

Nuestros clientes esperan y deben recibir un conteo preciso.

La preparación de los estados financieros debe hacerse siempre en conformidad el control interno de RGIS y la divulgación de los Principios Políticos, de Contabilidad Generalmente Aceptados (“GAAP”) y de cualquier otra norma contable aplicable. Los estados financieros de RGIS deben reflejar completamente nuestras operaciones comerciales y su situación financiera.

Documento que está sujeto a una retención legal emitida por el Departamento Jurídico, que puede ser de una presunta violación de la ley o tratado como parte de una investigación gubernamental. Si se hace esto puede resultar en multas, sanciones, o procesamiento por obstrucción de la justicia.

INMOBILIARIA DE LA EMPRESA

Todos los empleados deben proteger los activos de RGIS y asegurar su uso eficiente. Todos los activos de RGIS ya sean tangibles o intangibles, serán utilizados únicamente por los empleados autorizados o sus designados y sólo para propósitos legítimos de negocios en RGIS. Usted es responsable de utilizar correctamente los bienes de la empresa y nunca deben prestar, vender, o donar los activos de RGIS sin la autorización correspondiente. Abusar de su tiempo, inclusive mediante el uso excesivo de las computadoras y red de internet para actividades personales, también está prohibido.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL

Todas las preguntas de la prensa deben ser remitidas al Director General (“CEO”). No está permitido hablar con un miembro de la prensa, a menos que lo autorice el Director General. Tampoco se puede publicar cualquier material sobre temas sociales en nombre de RGIS sin previa autorización del Departamento de Capital Humano.

Si usted está autorizado para publicar algo con los medios de comunicación social en nombre de RGIS, nunca debe utilizar un lenguaje ofensivo, degradante, discriminatorio, hacer amenazas de violencia o comportamiento similar inapropiado o ilícito. Todas las políticas de confidencialidad incluidas en este Código se aplican al uso de los medios de comunicación.

INFORMACIÓN CONFIDENCAL

La información confidencial de RGIS se define como el conjunto de información no pública que podrían ser de utilidad a los competidores, o perjudiciales para la empresa o sus clientes si es compartida, por ejemplo, el inventario de tecnología de servicio de negocio. Debe protegerse toda la información confidencial de RGIS. Usted no debe revelar (incluso a la familia) o utilizar la información confidencial para cualquier propósito, a menos que la empresa lo autorice. Esta obligación dura todo el tiempo que permanezca en RGIS y continúa cuando usted salga de RGIS.

SECCIÓN
4

NUESTRAS
Políticas de la Empresa

INFORMACIÓN CONFIDENCAL (continuación)

RGIS protege a los empleados individualmente de la información inapropiada o el uso o la divulgación no autorizados. Usted debe proteger toda la información confidencial relativa a los otros miembros del equipo. No revelar o utilizar la información confidencial para cualquier otro propósito incluyendo la “necesidad de saber” dentro de RGIS. Esta obligación de confidencialidad se extiende durante su estancia en RGIS y también continúa cuando usted salga de RGIS.

PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD

RGIS está comprometido a proteger la información confidencial de los clientes conforme a la ley aplicable, incluso si el cliente no tiene un acuerdo de confidencialidad con nosotros. RGIS debe proteger los datos del cliente. Usted no debe revelar información de clientes privados (incluso a la familia) o usar cualquier información confidencial para cualquier propósito a menos que esté autorizado por RGIS. Esta obligación de confidencialidad se extiende durante esté en RGIS y también continúa después de que usted deje la empresa.

RGIS se compromete a proteger la información privada de nuestros clientes y empleados, incluyendo sus nombres, direcciones, datos bancarios y otra información de identificación personal (“PII”). Los empleados no deben revelar esta información fuera de la empresa a menos que sea autorizado por el cliente o el empleado, y esté permitido por la ley, o que sea necesario para cumplir con una orden del gobierno (como un citatorio u orden).

Las leyes de privacidad varían ampliamente. El Reglamento de Privacidad de Datos de EU, por ejemplo, establece normas de privacidad mucho más estricta de las leyes de U.S. También pueden existir leyes estrictas en otros países donde RGIS tiene negocios. Por esta razón, los empleados de RGIS deben cumplir siempre con las leyes de privacidad que se aplican en los países donde están trabajando actualmente, aunque vivan o trabajen en otro país. Los empleados deben ponerse en contacto con sus directores o con el Departamento Jurídico (en el caso de Europa, póngase en contacto con el Director Legal de Europa) si tiene alguna pregunta acerca del Reglamento de Privacidad de Datos de EU u otras leyes de protección de privacidad.

RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

RGIS promueve la responsabilidad social y ambiental empresarial. Dirigir el negocio como un miembro responsable de la sociedad es una parte clave de nuestra estrategia para el futuro y seguimos comprometidos con mejorar continuamente en todos los aspectos de nuestro desempeño. RGIS motiva a la conservación del medio ambiente al reducir el uso de papel, utilizar el papel reciclado cuando sea posible y minimizar los residuos innecesarios.

RGIS tiene el deber de llevar a cabo sus actividades sociales de manera responsable.

ABUSO DE SUBSTANCIAS

Los empleados bajo la influencia de drogas ilegales, sustancias controladas, o alcohol en el trabajo son un riesgo para RGIS, ellos mismos y otras personas. A menos que esté prescripto, la pertenencia, consumo, distribución o venta de drogas, sustancias controladas y alcohol en RGIS, durante viajes realizados por la empresa, en los eventos patrocinados por RGIS, o en cualquier otro lugar donde se lleva a cabo trabajo de RGIS, está estrictamente prohibido. Los que infrinjan esto, están sujetos a medidas disciplinarias, incluyendo que sean despedidos.

Todos los empleados están obligados a seguir el resto de las políticas de RGIS referentes al uso de drogas ilegales y alcohol durante los viajes patrocinados por la empresa. La implicación de drogas ilegales en el trabajo, pueden tener un impacto sobre la salud y seguridad en el trabajo.

SECCIÓN 5

Denuncia de Posibles Violaciones

SECCIÓN
5

Denuncia de Posibles Violaciones

¿CUÁNDO DEBERÍA DENUNCIAR CUALQUIER SOSPECHA DE MALA CONDUCTA?

Es su responsabilidad informar inmediatamente cuando sospecha alguna violación al Código, así como a la ley, normas o reglamentos de RGIS. La falta de denuncia podría resultar en una demanda. Se puede encontrar Información adicional a esto en el Informe de Procedimientos de RGIS.

¿CÓMO DEBERÍA DENUNCIAR CUALQUIER SOSPECHA DE VIOLACIONES?

Comuníquese inmediatamente con su supervisor, un miembro de Capital Humano o la Oficina del Departamento Legal. También puede hacer una denuncia anónima a la línea directa de ética empresarial de RGIS en **latamethics@rgis.com**.

Todas las denuncias y consultas serán tratados de forma confidencial en la medida en que esté autorizado por la ley. RGIS no tomará represalias contra ningún empleado que realice un informe de buena fe de una posible violación a la ley o de este Código. Así como RGIS tampoco acepta cualquier tipo de acoso o amenaza contra los empleados que hacen una denuncia. Si usted cree que usted o cualquier otro empleado de RGIS es objeto de represalias, acoso o amenaza, por favor repórtelo a la Oficina del Al Departamento Jurídico.

Denuncias:
latamethics@rgis.com

Capital Humano:
msierra@rgis.com

Oficinas del Departamento Jurídico:
generalcounsel@rgis.com
ecordier@rgis.com