



Orbital Education Group (incluidas las subsidiarias) Política Antisoborno y Anticorrupción

Contenido

1.¿Qué cubre esta política?	2
2.Declaración de política	2
3.¿Quiénes están cubiertos por la política?	2
4.Definición de soborno	3
5.Lo que es y lo que NO es aceptable	3
Regalos y hospitalidad.	3
Pagos de facilitación.....	4
Contribuciones políticas.	5
Contribuciones benéficas.....	5
6.Responsabilidades de los empleados.....	5
7.¿Qué sucede si necesito plantear una inquietud?6Cómo plantear una inquietud	6
Qué hacer si eres víctima de soborno o corrupción	6
Protección.	6
8.Formación y comunicación	7
9.Mantenimiento de registros	7
10.Seguimiento y revisión	7



1. ¿Qué cubre esta política?

1.1 Esta política antisoborno existe para establecer las responsabilidades de Orbital Education Group y de quienes trabajan para nosotros "Orbital" en lo que respecta a observar y mantener nuestra posición de tolerancia cero contra el soborno y la corrupción.

1.2 También existe para actuar como una fuente de información y orientación para aquellos que trabajan para Orbital Education Group. Les ayuda a reconocer y lidiar con los problemas de soborno y corrupción, así como a comprender sus responsabilidades.

2. Declaración de política

2.1 Orbital Education Group se compromete a realizar negocios de manera ética y honesta y se compromete a implementar y hacer cumplir sistemas que garanticen la prevención del soborno. Orbital Education Group tiene tolerancia cero para el soborno y las actividades corruptas. Nos comprometemos a actuar de manera profesional, justa e íntegra en todos los tratos y relaciones comerciales, independientemente del país en el que operemos.

2.2 Orbital defenderá constantemente todas las leyes relacionadas con la lucha contra el soborno y la corrupción en todas las jurisdicciones en las que operamos. Estamos sujetos a las leyes del Reino Unido, incluida la Ley contra el Soborno de 2021 (The Global Anti-Corruption Sanctions Regulations 2021), en lo que respecta a nuestra conducta tanto en el país como en el extranjero. En el caso de México estamos sujetos a lo previsto en el Título *decimo -Delitos por hechos de corrupción-*; *décimo cuarto -Delitos contra la economía pública-* en su artículo 254bis del código penal federal, así como el artículo 421 del Código Nacional de Procedimientos Penales y cualquier ley aplicable para el caso de soborno y anticorrupción pública y privada observable en el territorio nacional al momento del hecho imputable.

2.3 Orbital reconoce que el soborno y la corrupción se castigan con prisión y una multa. Si se descubre que nuestra empresa ha participado en actividades corruptas, podemos estar sujetos a una multa ilimitada, ser excluidos de las licitaciones de contratos públicos y enfrentar graves daños a nuestra reputación. Es con esto en mente que nos comprometemos a prevenir el soborno y la corrupción en nuestro negocio y nos tomamos en serio nuestras responsabilidades legales.

3. ¿Quiénes están cubiertos por la política?

3.1 Esta política antisoborno se aplica a todos los empleados (ya sean temporales, de plazo fijo o permanentes), consultores, contratistas, aprendices, personal en comisión de servicios, trabajadores a domicilio, trabajadores ocasionales, personal de agencias, voluntarios, becarios, agentes, patrocinadores o cualquier otra persona o personas asociadas con nosotros (incluidos terceros), o cualquiera de nuestras subsidiarias o sus empleados, independientemente de dónde se encuentren (dentro o fuera del Reino Unido) así como el tipo de contrato o esquema con el que



colaboren. La política también se aplica a los funcionarios, fideicomisarios, juntas directivas y/o miembros de comités de cualquier nivel.

3.2 En el contexto de esta política, "tercero" se refiere a cualquier persona u organización con la que nuestra empresa se reúna y trabaje. Se refiere a clientes reales y potenciales, clientes, proveedores, distribuidores, contactos comerciales, agentes, asesores y organismos gubernamentales y públicos, esto incluye a sus asesores, representantes y funcionarios, políticos y partes públicas.

3.3 Cualquier acuerdo que nuestra empresa haga con un tercero está sujeto a términos contractuales claros, incluidas disposiciones específicas que requieren que el tercero cumpla con estándares y procedimientos mínimos relacionados con la lucha contra el soborno y la corrupción.

4. Definición de soborno

4.1 El soborno se refiere al acto de ofrecer, dar, prometer, pedir, acordar, recibir, aceptar o solicitar algo de valor o de una ventaja para inducir o influir en una acción o decisión.

4.2 Un soborno se refiere a cualquier incentivo, recompensa u objeto/artículo de valor ofrecido a otra persona con el fin de obtener una ventaja comercial, contractual, regulatoria o personal.

4.3 El soborno no se limita al acto de ofrecer un soborno. Si una persona está recibiendo un soborno y lo acepta, también está violando la ley.

4.4 El soborno es ilegal. Los empleados no deben participar en ninguna forma de soborno, ya sea de forma directa, pasiva (como se describe anteriormente) o a través de un tercero (como un agente o distribuidor). No se debe sobornar a un funcionario público o privado extranjero en ninguna parte del mundo. No deben aceptar sobornos en ningún grado y si no están seguros de si algo es un soborno o un regalo o acto de hospitalidad, deben buscar más asesoramiento de la RHoS o de un director.

5. Lo que es y lo que NO es aceptable

5.1 Esta sección de la política se refiere a cuatro áreas:

- Regalos y hospitalidad.
- Pagos de facilitación.
- Contribuciones políticas.
- Contribuciones benéficas.

Regalos y hospitalidad.

5.2 Regalos y hospitalidad. El grupo Orbital Education acepta gestos normales y apropiados de hospitalidad y buena voluntad (ya sea que se den o reciban de terceros) siempre que la entrega o recepción de obsequios cumpla con los siguientes requisitos:



- a. No se hace con la intención de influir en la parte a la que se le da, para obtener o recompensar la retención de un negocio o una ventaja comercial, o como un intercambio explícito o implícito por favores o beneficios.
- b. No se hace con la sugerencia de que se espera un favor a cambio.
- c. Cumple con la legislación local.
- d. Se da a nombre de la empresa y/o persona física empresarial legamente constituida en el país.
- e. No incluye dinero en efectivo ni su equivalente en efectivo (por ejemplo, un vale o un certificado de regalo).
- f. Es apropiado para las circunstancias (por ejemplo, dar pequeños regalos en Navidad o como un pequeño agradecimiento por ayudar con un proyecto importante al finalizarlo).
- g. Es de un tipo y valor apropiados y se da en un momento apropiado, teniendo en cuenta el motivo del regalo.
- h. Se da/recibe abiertamente, no en secreto.
- i. No se da selectivamente a una persona clave e influyente, claramente con la intención de influir directamente en ella.
- j. No está por encima de un cierto valor excesivo, según lo predeterminado por el RHoS correspondiente (generalmente más de \$2,000 MXN).
- k. No se ofrece ni se acepta de un funcionario o representante del gobierno, ni de un político o partido político, sin la aprobación previa de la RHoS correspondiente.
- l. No se ofrece ni se acepta de un funcionario o representante de una empresa privada, sin la aprobación previa de la RHoS correspondiente.

5.3 Cuando sea inapropiado rechazar el ofrecimiento de un regalo (es decir, cuando se reúna con una persona de una determinada religión/cultura que pueda sentirse ofendida), el regalo puede aceptarse siempre que se declare a la RHoS correspondiente, quien evaluará las circunstancias.

5.4 Orbital reconoce que la práctica de dar y recibir regalos de empresa varía según países, regiones, culturas y religiones, por lo que las definiciones de lo que es aceptable y lo que no lo es serán inevitablemente diferentes para cada uno.

5.5 Como buena práctica, los regalos dados y recibidos (Por lo general, más de \$2,000 MXN) debe comunicarse siempre a la RHoS. Los regalos de los proveedores siempre deben ser revelados.

5.6 Siempre se debe tener en cuenta la intención detrás de un regalo que se da/recibe. En caso de duda, se debe solicitar el asesoramiento del RHoS pertinente.

Pagos de facilitación.

5.7 Facilitación de pagos y sobornos Orbital no acepta ni realizará ningún tipo de pago de facilitación de ninguna naturaleza. Reconocemos que los pagos de facilitación son una forma de soborno que implica acelerar o facilitar el desempeño de un funcionario público para una acción gubernamental de rutina y/o ventaja comercial en un funcionario de una empresa privada. Reconocemos que tienden a ser realizadas por funcionarios de bajo nivel con la intención de asegurar o acelerar el desempeño de un determinado deber o acción.

5.8 Orbital no permite que se hagan o acepten sobornos. Reconocemos que los sobornos suelen hacerse a cambio de un favor o ventaja comercial.



5.9Orbital reconoce que, a pesar de nuestra estricta política sobre pagos de facilitación y sobornos, los empleados pueden enfrentarse a una situación en la que evitar un pago de facilitación o un soborno puede poner en riesgo su seguridad personal o la de su familia. En estas circunstancias, se deben seguir los siguientes pasos:

- a. Mantenga cualquier cantidad al mínimo.
- b. Pida un recibo, detallando el monto y el motivo del pago.
- c. Cree un registro relacionado con el pago.
- d. Reporte este incidente a su gerente de línea.

Contribuciones políticas.

5.10Contribuciones políticas Orbital no hará donaciones, ya sea en efectivo, especie o por cualquier otro medio, para apoyar a ningún partido político o candidato independiente de su estatus legal y /o pertenencia a la industria privada. Reconocemos que esto puede percibirse como un intento de obtener una ventaja comercial indebida.

Contribuciones benéficas

5.11Contribuciones caritativas Orbital acepta el acto de donar a organizaciones benéficas, ya sea a través de servicios, conocimiento, tiempo o contribuciones financieras directas (en efectivo o de otro tipo), y acepta divulgar todas las contribuciones benéficas realizadas.

5.12Los empleados deben tener cuidado de asegurarse y revisar en la medida de lo posible siempre y cuando se tenga información pública disponible de que las contribuciones caritativas no se utilicen para facilitar y ocultar actos de soborno.

5.13Nos aseguraremos de que todas las donaciones benéficas realizadas sean legales y éticas según las leyes y prácticas locales, y de que las donaciones no se ofrezcan/realicen sin la aprobación del RHoS pertinente, así como dos líneas jerárquicas superiores de la persona que realice la donación.

6. Responsabilidades de los empleados

6.1Como empleado de Orbital Education, debe asegurarse de leer, comprender y cumplir con la información contenida en esta política, y con cualquier capacitación u otra información antisoborno y corrupción que se le brinde.

6.2Todos los empleados y aquellos bajo nuestro control son igualmente responsables de la prevención, detección y denuncia de sobornos y otras formas de corrupción. Están obligados a evitar cualquier actividad que pueda conducir a, o implicar, un incumplimiento de esta política antisoborno.



6.3 Si tiene motivos para creer o sospechar que se ha producido o se producirá en el futuro un caso de soborno o corrupción que infrinja esta política, debe notificarlo a la RHoS correspondiente.

6.4 Si algún empleado incumple esta política, se enfrentará a medidas disciplinarias y podría enfrentarse al despido por mala conducta grave. Orbital tiene derecho a rescindir una relación contractual con un empleado si incumple esta política antisoborno.

7. ¿Qué sucede si necesito plantear una inquietud?

7.1 Esta sección de la póliza cubre tres áreas:

- a. Cómo plantear una inquietud.
- b. Qué hacer si eres víctima de soborno o corrupción.
- c. Protección.

Cómo plantear una inquietud

7.2 Cómo plantear una inquietud. Si sospecha que hay un caso de soborno o actividades corruptas en relación con Orbital, le recomendamos que plantee sus preocupaciones lo antes posible. Si no está seguro de si una determinada acción o comportamiento puede considerarse soborno o corrupción, debe hablar con su superior jerárquico, el RHoS correspondiente, un director o jefe de grupo de RRHH.

7.3 Orbital Education a través de documentos internos familiarizará a todos los empleados con sus procedimientos de denuncia de irregularidades para que los empleados puedan expresar sus preocupaciones de forma rápida y confidencial.

Qué hacer si eres víctima de soborno o corrupción

7.4 Qué hacer si eres víctima de soborno o corrupción. Debe informar a la RHoS pertinente lo antes posible si alguien le ofrece un soborno, si se le pide que lo haga, si sospecha que puede ser sobornado o se le pide que haga un soborno en un futuro cercano, o si tiene motivos para creer que es víctima de otra actividad corrupta.

Protección.

7.5 Protección. Si se niega a aceptar u ofrecer un soborno o a informar sobre una preocupación relacionada con posibles actos de soborno o corrupción, Orbital entiende que puede sentirse preocupado por las posibles repercusiones. Orbital apoyará a cualquier persona que plantee inquietudes de buena fe en virtud de esta política, incluso si la investigación determina que se equivocaron.

7.6 Orbital se asegurará de que nadie sufra ningún trato perjudicial como resultado de negarse a aceptar u ofrecer un soborno u otras actividades corruptas o porque informaron una preocupación relacionada con posibles actos de soborno o corrupción.

7.7 El trato perjudicial se refiere al despido, la acción disciplinaria, los tratos o el trato desfavorable en relación con la preocupación que planteó la persona.



7.8 Si tiene motivos para creer que ha sido objeto de un trato injusto como resultado de una preocupación o negativa a aceptar un soborno, debe informar a su superior jerárquico o al RHoS pertinente de inmediato.

8. Formación y comunicación

8.1 Orbital brindará capacitación sobre esta política como parte del proceso de inducción para todos los nuevos empleados. Los empleados también recibirán capacitación relevante sobre cómo adherirse a esta política y se les pedirá regularmente que acepten formalmente que cumplirán con esta política.

8.2 La política antisoborno y contra la corrupción de Orbital y su actitud de tolerancia cero se comunicarán claramente a todos los proveedores, contratistas, socios comerciales y terceros al comienzo de las relaciones comerciales y, según corresponda, a partir de entonces.

8.3 Orbital proporcionará capacitación relevante contra el soborno y la corrupción a los empleados, etc., donde creemos que es necesario mejorar su conocimiento sobre cómo cumplir con la Ley contra el Soborno. Como buena práctica, todas las empresas deben proporcionar a sus empleados formación antisoborno cuando exista un riesgo potencial de sufrir sobornos o corrupción durante las actividades laborales.

9. Mantenimiento de registros

9.1 Orbital mantendrá registros financieros detallados y precisos y contará con controles internos apropiados para actuar como evidencia de todos los pagos realizados. Declararemos y mantendremos un registro escrito de la cantidad y el motivo de la hospitalidad, o los obsequios aceptados y dados, y entendemos que los obsequios y actos de hospitalidad están sujetos a revisión gerencial.

10. Seguimiento y revisión

10.1 Los directores de Orbital son responsables de supervisar la eficacia de esta política y revisarán la implementación de la misma de forma regular. Evaluarán su idoneidad, adecuación y eficacia.

10.2 Los sistemas y procedimientos de control interno concebidos para prevenir el soborno y la corrupción están sujetos a auditorías periódicas para garantizar su eficacia en la práctica.

10.3 Cualquier necesidad de mejora se aplicará lo antes posible. Se anima a los empleados a ofrecer sus comentarios sobre esta política si tienen alguna sugerencia sobre cómo se puede mejorar. Los comentarios de esta naturaleza deben dirigirse al gerente de cumplimiento.

10.4 Esta política no forma parte del contrato de trabajo de un empleado y Orbital puede modificarla en cualquier momento para mejorar su eficacia en la lucha contra el soborno y la corrupción.