

job&talent

Código de Ética y Conducta

TABLA DE CONTENIDOS

Introducción	3
1. ACERCA DE ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA Y DEONTOLÓGICO	4
2. A QUIÉN SE APLICA ESTE CÓDIGO	5
3. ENTORNO DE TRABAJO	5
Diversidad, igualdad e inclusión	5
Discriminación, acoso e intimidación	6
Seguridad y Salud	6
Violencia en el lugar de trabajo	6
Alcohol y drogas	7
Desconexión digital	7
4. PRÁCTICAS COMERCIALES	7
Conflictos de interés	7
Soborno y corrupción	8
Regalos y Entretenimiento	9
Prevención del blanqueo de capitales	9
Prevención del fraude fiscal	10
Esclavitud, trata de seres humanos y trabajo infantil	10
Sostenibilidad	11
Limitación en la contratación	11
Sanciones comerciales y económicas	11
5. ACTIVOS DE LA EMPRESA, TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y SEGURIDAD	13
Propiedad intelectual	13
Protección de datos	13
Redes sociales y comunicación externa	13
6. PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	14
Derechos humanos	14
7. RESPONSABILIDADES	15
8. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CÓDIGO	15
Anexo I	17



Introducción

Job&Talent es una organización internacional compuesta por un equipo diverso y con gran talento. Nuestra prioridad es hacer posible que todos y cada uno de los empleados desarrollen la mejor versión de sí mismos, garantizando para ello que todos se sientan seguros, incluidos y orgullosos de formar parte de la organización.

Nuestro Código de Conducta ha sido elaborado con el fin de que sirva de inspiración para las medidas que adoptamos y las decisiones que tomamos, expresando nuestro compromiso individual y colectivo con la integridad y el buen juicio, y ofreciendo orientación práctica sobre cómo debemos rendir cuentas y actuar con integridad en todo momento.

Como empresa, tenemos a cientos de miles de personas a nuestro cargo. El comportamiento ético no se debe limitar exclusivamente al cumplimiento de la ley; en nuestro caso, está profundamente arraigado en nuestro ADN. Desde nuestras relaciones con los compañeros y trabajadores hasta los clientes e inversores, esperamos que todas nuestras actuaciones se caractericen por su imparcialidad, equidad, justicia e integridad.

La reputación de Job&Talent como empresa y socio preferido depende de todos nosotros. Con este Código de Conducta esperamos reforzar más aún la importancia que tiene para nosotros que seamos un equipo con un comportamiento sumamente ético en el que todo el mundo puede confiar.

Os invitamos a leer este documento con atención y a ponerlo en práctica en aras de contribuir al objetivo común. Podrás usarlo como guía a la hora de tomar decisiones honestas y justas, así como para cumplir las leyes y políticas que se aplican a nuestra conducta. En caso de que tengas alguna duda acerca del contenido del Código de Conducta, puedes ponerte en contacto con tu responsable o con los departamentos de People & Culture y Legal.

¡Gracias!

Juan y Felipe

Co-CEO de Job&Talent

Este Código de Conducta es un documento en constante evolución y susceptible de sufrir cambios con el paso del tiempo debido a las posibles modificaciones de los requisitos comerciales, las leyes o los reglamentos.



1. ACERCA DE ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA Y DEONTOLÓGICO

1.1 La finalidad de este Código de Ética, Conducta y Deontológico (el "**Código**") es exponer con total claridad cuáles son los valores de Job&talent en el lugar de trabajo y de qué manera se usan para moldear nuestra empresa y orientar las decisiones de los empleados. El Código se basa en nuestros principios, es decir, en nuestras creencias más profundas, las cuales representan todo lo que defendemos:

- **Respeto a las personas:** tratamos a todo el mundo con dignidad, predicamos con el ejemplo y escuchamos a los demás. Buscamos personas, ideas y experiencias diferentes y las acogemos con los brazos abiertos.
- **Voz para todos los empleados:** creemos en una cultura de confianza que nos permite decir lo que pensamos cuando algo no está bien. No tenemos miedo a plantear propuestas y defendemos nuevas ideas. Procuramos desarrollar una cultura de evaluación continua que ayude a nuestros empleados a prosperar.
- **Confianza en nuestros clientes y usuarios:** nuestros clientes y usuarios constituyen una parte fundamental de todo lo que hacemos y, por ello, buscamos constantemente nuevas alternativas para obtener mejores resultados.
- **Comportamiento íntegro:** somos humildes, honestos, justos y objetivos.
- **Búsqueda de la excelencia:** somos un equipo que se caracteriza por su excelente rendimiento y que espera lo mejor de nosotros mismos. Nos hacemos responsables de nuestro trabajo y nuestros resultados. Subimos el nivel y nos animamos a conseguir el máximo impacto constantemente, para lo cual basamos todas nuestras decisiones en los datos.

1.2 Operamos en muchos países del mundo, y debido a la gran complejidad de las costumbres y leyes locales, es posible que sea necesario introducir directrices adicionales más específicas de las que se establecen en nuestro Código. Cuando exista una discrepancia entre los requisitos locales y este Código, se aplicará la norma más estricta; asimismo, no se deben seguir las costumbres ni se participará en ninguna práctica que contravenga lo establecido en este Código.



2. A QUIÉN SE APLICA ESTE CÓDIGO

- 2.1 Este Código se aplica a todas las personas que trabajan para nosotros o a cualquier otra empresa del grupo, incluidos los empleados de todos los niveles, directores y administradores. Por «Empresa» entendemos cualquier sociedad, asociación o entidad de otro tipo que esté bajo el control, que ejerce el control o que, de manera conjunta con otra, se encuentre bajo control de Job and Talent Holding, Ltd. o cualquiera de sus matrices, filiales, asociadas o participadas.
- 2.2 Esta política también se aplica a los trabajadores de empresas de trabajo temporal, trabajadores cedidos, voluntarios, estudiantes de prácticas y trabajadores autónomos con contratos de duración fija o temporal, con independencia de su ubicación.
- 2.3 Nos reservamos el derecho a modificar esta política en cualquier momento.

3. ENTORNO DE TRABAJO

Diversidad, igualdad e inclusión

- 3.1 Para poner en práctica nuestro valor de respeto a las personas, debemos empezar por valorar la diversidad y la inclusión. Creemos que tener empleados con orígenes, estilos, experiencias, identidades y opiniones distintas nos convierte en una empresa mejor.
- 3.2 Job&talent es una empresa que ofrece igualdad de oportunidades y no discrimina en modo alguno a ninguna persona por los rasgos protegidos por las leyes locales correspondientes ni por ningún otro motivo distinto de la capacidad del empleado para desempeñar el trabajo con sujeción a las adaptaciones que exija o permita la legislación.
- 3.3 Entre otros, Job&talent no discriminará a ninguna persona en relación con la contratación, retribución, formación, promoción o ascenso, rescisión de un contrato, jubilación o cualquier otra práctica laboral por motivo de edad, discapacidad física o psíquica, reasignación de género, estado civil o de pareja de hecho, embarazo o maternidad, raza, color, nacionalidad, ascendencia, etnia u origen nacional, religión o creencia, convicción u opinión, sexo u orientación sexual, identidad de género, enfermedad o estado de salud, estado serológico o predisposición genética a padecer ciertas patologías o trastornos, idioma, estado socioeconómico o cualquier otra circunstancia o condición personal o social, ni tampoco debido a la condición de militar o de militar retirado. Para obtener más información, consulte la Política sobre diversidad, equidad e inclusión.



Discriminación, acoso e intimidación

- 3.4 Estamos comprometidos a ofrecer un entorno laboral libre de todo tipo de acoso, intimidación y amenazas o actos violentos. No se tolerará ningún tipo de acoso, ni de naturaleza sexual ni de tratamiento debido a alguna de las características amparadas por este Código. Todos tenemos la responsabilidad de denunciar ese tipo de comportamientos y de predicar con el ejemplo. Para obtener más información, consulte la Política de prevención del acoso y la intimidación.
- 3.5 Somos una empresa internacional y creemos que la diversidad nos hace más fuertes. El respeto mutuo y la tolerancia son dos pilares fundamentales en los que se basa nuestra forma de trabajar. Seguimos las leyes laborales que están en vigor en los lugares en los que operamos, incluidas las relacionadas con salarios y horarios, inmigración, negociación colectiva, prevención de la discriminación y otras similares.

Seguridad y Salud

- 3.6 Todos tenemos derecho a trabajar en un entorno seguro y saludable. La adopción de prácticas poco seguras puede tener consecuencias graves.
- 3.7 Estamos comprometidos a ofrecer un entorno laboral saludable y seguro para alcanzar el mayor grado de bienestar y seguridad para nosotros, nuestros compañeros y todos aquellos que hagan negocios con nosotros. Hemos instaurado diversas normas en el lugar de trabajo que se ajustan a todas las exigencias legales de los países en los que operamos y esperamos que nuestros empleados las respeten.
- 3.8 Todos los empleados deben seguir los mismos estándares elevados en relación con la seguridad y la salud que nosotros mismos seguimos y sentirse cómodos con el trabajo que se les haya encomendado cuando entrañe un riesgo para su salud o seguridad.
- 3.9 Si en algún momento presencias o sufres un accidente, o si observas unas condiciones de trabajo poco seguras, deberás informar de ello de inmediato. Tienes derecho a informar a la Empresa de cualquier lesión o enfermedad relacionada con el trabajo sin que esto conlleve ningún tipo de represalia. Ponte en contacto con el departamento People & Culture local cuanto antes.

Violencia en el lugar de trabajo

- 3.10 Disponemos de unos estándares laborales elevados en todo el mundo. Nos comprometemos a ofrecer un entorno laboral libre de todo tipo de acoso, intimidación y amenazas o actos violentos. No toleraremos ningún tipo de violencia en el lugar de trabajo y nos tomaremos muy en serio cualquier acusación.
- 3.11 Si crees que has sido objeto de un acto violento o has presenciado cualquier conducta de este tipo, te animamos a ponerte en contacto con el departamento People & Culture cuanto antes.



Alcohol y drogas

- 3.12 Job&talent tiene una política de tolerancia cero en relación con el alcohol y las drogas. Está terminantemente prohibido beber alcohol, así como el consumo, la posesión, la venta, la compra o la distribución de sustancias ilegales en las instalaciones de la empresa o durante la jornada laboral.
- 3.13 En caso de no respetar lo establecido en el punto anterior, podrían adoptarse medidas disciplinarias, que pueden llegar, entre otros, a la rescisión del contrato o al inicio de un procedimiento judicial.

Desconexión digital

- 3.14 La Empresa muestra una especial sensibilidad hacia los derechos de los trabajadores a (i) la desconexión digital, y (ii) la conciliación de la vida laboral y familiar, una vez finalizada la jornada laboral. En este sentido y salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, la Empresa reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los correos electrónicos, mensajes profesionales o llamadas telefónicas fuera de su horario de trabajo.

4. PRÁCTICAS COMERCIALES

Conflictos de interés

- 4.1 Tanto nosotros como todos aquellos a los que se dirige este documento tenemos la obligación de hacer lo mejor para nuestra empresa. Esto incluye evitar cualquier interés, influencia o relación que pudiera dar lugar a un conflicto de interés y adoptar decisiones con independencia de los intereses personales.
- 4.2 Un conflicto de interés se produce cuando los intereses personales interfieren, o parecen interferir, con tu trabajo en la Empresa. Aunque no es posible enumerar todas las circunstancias en las que se podría producir, es importante reconocer y evitar las situaciones habituales que podrían dar lugar a un conflicto o la percepción de un conflicto. Algunas de las esferas en las que pueden surgir estos conflictos son el empleo accesorio, las inversiones financieras, los regalos y las actividades de ocio, así como las relaciones personales.
- 4.3 Todos los empleados deben comunicar a la mayor brevedad posible cualquier interés personal o profesional que se podría percibir de manera razonable como un conflicto con los intereses de la empresa.
- 4.4 Todos los empleados deben evitar cualquier compromiso o actividad externos que pudieran interferir con nuestras responsabilidades en relación con la empresa o dañar la reputación de Job&talent.

Soborno y corrupción

- 4.5 Los términos soborno y corrupción se refieren al acto de entregar u ofrecer dinero, bienes u otros tipos de recompensa a un beneficiario con el fin de obtener una ventaja injusta o inadecuada.
- 4.6 En Job&talent, tenemos un enfoque de tolerancia cero con los sobornos y la corrupción, por tanto, está terminantemente prohibido ofrecer o aceptar cualquier tipo de soborno, tanto directa como indirectamente. Estamos comprometidos a hacer negocios de manera legítima, ética y con integridad, con cualquier persona que tratemos y donde sea que operemos.
- 4.7 Tenemos el compromiso de respetar todas las leyes y reglamentos que sean de aplicación, incluidos los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y, en especial, el Principio 10, según el cual «las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno». En función de las jurisdicciones en las que operemos, también se aplicará la legislación local, incluidos el Código Penal español, la Ley estadounidense de Prácticas Corruptas en el Extranjero de 1977 y la Ley británica contra el Soborno de 2010.
- 4.8 En Job&talent no ofrecemos ni entregamos nada de valor a ningún particular, funcionario de las instituciones de gobierno u organización política o benéfica con ninguna finalidad ilícita, corrupta o inadecuada, ni tampoco para facilitar una actuación o un servicio habitual por parte de la institución gubernamental. Del mismo modo, no autorizamos ni consentimos que un tercero, por ejemplo, proveedores o socios de canal, lo haga en nuestro nombre. Solo establecemos relaciones comerciales con terceros respetables que comparten nuestros estándares éticos.
- 4.9 Recuerda que no debemos aceptar, ofrecer, prometer, abonar, permitir o autorizar lo siguiente:
- (a) sobornos, pagos de facilitación, comisiones o contribuciones políticas ilegales;
 - (b) dinero, bienes, servicios, actividades de ocio, empleos, contratos u otros artículos de valor, con el fin de obtener o conservar una ventaja indebida; ni tampoco
 - (c) ningún otro pago o prestación ilícito o inapropiado.
- 4.10 Los empleados deben informar a su responsable y a la dirección de personal (*Chief People Officer*), a cualquier otro miembro del departamento People & Culture o al equipo local de *compliance* (*Compliance team*), si lo hubiera, si creen o tienen la sospecha de que se ha producido o que está teniendo lugar un incumplimiento de estas normas en Job&talent. Asimismo, podrán usar el canal de denuncias establecido (ver política de *whistleblowing*). Todas las cuestiones relacionadas con los sobornos y la corrupción se tratarán en la más estricta confidencialidad. En caso de

incumplimiento de estas reglas, Job&talent adoptará las medidas disciplinarias o legales que correspondan.

Regalos y Entretenimiento

- 4.11 En las circunstancias adecuadas, un regalo modesto puede ser una manera considerada de decir "gracias". Mostrar aprecio hacia un cliente o tercera parte fortalece nuestras relaciones comerciales cuando se hace de manera apropiada. El intercambio de regalos, entretenimiento u hospitalidad para influir indebidamente en decisiones comerciales socava la confianza y conduce a resultados comerciales que no priorizan a la empresa, sus productos y servicios.
- 4.12 Ofrece regalos razonables y consuetudinarios, entretenimiento o cualquier otra cosa de valor sólo cuando exista un propósito comercial legítimo y cuando el regalo no genere la apariencia de una conducta inapropiada.
- 4.13 No solicites regalos personales, favores, entretenimiento o servicios. No se permite aceptar u ofrecer regalos de dinero o equivalentes al dinero (por ejemplo, tarjetas de regalo) en ningún caso.
- 4.14 Solo acepta regalos que tengan un valor de menos de 200€, sean razonables, habituales, de buen gusto y que no parezcan influir inapropiadamente en futuras decisiones.

Prevención del blanqueo de capitales

- 4.15 Nuestras operaciones se llevan a cabo en cumplimiento de la ley. Por tanto, evitamos hacer negocios con personas o entidades cuyo fin o propósito pueda incluir o respaldar el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo.
- 4.16 El blanqueo de capitales es un problema internacional con consecuencias de gran alcance y gravedad. Se define como el proceso mediante el cual unos ingresos ilegales se transforman de manera que parezcan legítimos, y no se limita únicamente a las transacciones en efectivo. La participación en ese tipo de actividades socava nuestra integridad, daña nuestra reputación y puede exponer tanto a Job&talent como a los particulares a fuertes sanciones.
- 4.17 Job&talent confía en que:
 - (a) Informes de todas las actividades y transacciones financieras sospechosas a los departamentos de *Finance* y Legal y, de ser necesario, también a los organismos gubernamentales correspondientes. Ten en cuenta que Job&talent se ha comprometido a colaborar con las autoridades pertinentes.
 - (b) No realices en ningún caso pagos a terceros o a cuentas bancarias que no guarden relación con una transacción o que no se especifiquen en el contrato correspondiente, prestando especial atención a no aceptar cláusulas contractuales en las que un tercero especifique de manera unilateral el destino del pago.

- (c) No hagas negocios en ningún caso con clientes, proveedores o socios que participen en actividades comerciales en las que se empleen fondos o que sospeches que los mismos tienen un origen ilegal.
- (d) Instaures los controles adecuados para prevenir el blanqueo de capitales en los mercados en los que operamos.
- (e) Respetes las medidas de prevención del blanqueo de capitales que sean de aplicación.

Prevención del fraude fiscal

- 4.18 Nuestras operaciones se llevan a cabo con honestidad y de manera ética. Adoptamos un enfoque de tolerancia cero con la facilitación de la evasión fiscal en cualquier jurisdicción en la que actuamos tanto nosotros como cualquiera de nuestros proveedores o clientes. Nos comprometemos a actuar de manera profesional, justa e íntegra en todas nuestras relaciones y operaciones comerciales, independientemente del lugar donde operemos, así como a implementar y hacer cumplir sistemas eficaces para combatir la facilitación de la evasión fiscal.
- 4.19 Nos tomamos nuestras responsabilidades legales muy en serio. Defenderemos todas las leyes que resulten pertinentes para combatir la evasión fiscal en todas las jurisdicciones en las que operamos.

Esclavitud, trata de seres humanos y trabajo infantil

- 4.20 La esclavitud moderna es un delito y constituye una violación de los derechos humanos fundamentales. Puede adoptar distintas formas, por ejemplo, esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso u obligatorio y trata de seres humanos, y todas ellas se caracterizan por la privación de la libertad que ejerce una persona sobre otra con el fin de explotarla para obtener un beneficio personal o comercial. Adoptamos un enfoque de tolerancia cero en relación con la esclavitud moderna y nos comprometemos a actuar de manera ética y con integridad en todas nuestras relaciones y operaciones comerciales, así como a poner en marcha los controles y sistemas disponibles para garantizar que no exista ningún tipo de esclavitud moderna en nuestro negocio ni en ninguna de nuestras cadenas de suministro, así como a velar por su aplicación.
- 4.21 Asimismo, nos comprometemos a garantizar la máxima transparencia en nuestro negocio y en nuestro enfoque a la hora de abordar la esclavitud moderna en todas nuestras cadenas de suministro, en consonancia con nuestras obligaciones de comunicación de información con arreglo a todos los reglamentos que sean de aplicación en las jurisdicciones en las que trabajamos. Esperamos que todos nuestros contratistas, proveedores y socios comerciales de otro tipo respeten estos mismos estándares elevados. Como parte de nuestros procesos de contratación, hemos incluido prohibiciones específicas en relación con el uso de trabajos forzados, obligatorios o por parte de víctimas de la trata, así como de cualquier persona que se encuentre en condiciones de esclavitud o servidumbre, tanto adultos como niños. Del

mismo modo, esperamos que nuestros proveedores hagan cumplir los mismos estándares elevados a sus respectivos proveedores.

Puedes consultar la Política sobre eliminación del trabajo infantil y la Política sobre ética y trabajos forzados en sus versiones completas.

Sostenibilidad

- 4.22 Nos comprometemos a promover un desarrollo y unas prácticas laborales sostenibles. Para ello, cumplimos las leyes y los reglamentos en materia de medio ambiente de los países en los que operamos. Además, esperamos que nuestros proveedores y socios comerciales de todo el mundo compartan nuestro compromiso con la protección del medio ambiente.
- 4.23 Nos comprometemos a garantizar el cumplimiento de los principios que resulten pertinentes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, entre los cuales se recoge nuestro deber de:
- (a) mantener un enfoque preventivo ante los desafíos medioambientales (Principio 7);
 - (b) fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental (Principio 8); y
 - (c) favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente (Principio 9).

Limitación en la contratación

- 4.24 Para mantener los principios de equidad, transparencia y meritocracia, la organización prohíbe estrictamente la contratación de cualquier miembro de la familia de empleados que ocupen puestos de nivel 10 o superior. En ningún caso los miembros de la familia de empleados de nivel 10 serán elegibles para trabajar en la organización.
- 4.25 Esto tiene como objetivo prevenir el nepotismo y asegurar que todos los empleados sean contratados en función de sus calificaciones, habilidades y aptitud para el puesto. Al adherirse a esta política, la organización demuestra su compromiso de dar el ejemplo y fomentar un entorno de trabajo inclusivo e imparcial.

Sanciones comerciales y económicas

- 4.26 Para mantener y hacer crecer nuestro mercado líder mundial, debemos cumplir estrictamente con todas las sanciones comerciales y económicas aplicables que restringen las transacciones con ciertos países, regiones, gobiernos, entidades y personas. Estamos comprometidos con el cumplimiento de las sanciones aplicables impuestas por las Naciones Unidas, el Reino Unido y la Unión Europea, así como cualquier otro país y jurisdicción en los que operemos. Cualquier violación de estas sanciones, incluso por ignorancia o simplemente no estar al tanto de las sanciones,

podría tener efectos perjudiciales y duraderos para la empresa, lo que resultaría en multas (penales) y encarcelamiento, además de dañar la reputación de la empresa.

- 4.27 El cumplimiento de las leyes y regulaciones de sanciones aplicables requiere, entre otras cosas, prestar cuidadosa atención a la detección de sanciones de todas las partes conocidas e involucradas (incluidos sus beneficiarios finales), prohibiciones comerciales y financieras aplicables y requisitos de licencia relacionados. En algunos casos, el cumplimiento con las sanciones comerciales y económicas puede requerir una escalada y revisión adicionales dentro de la empresa, considerando medidas de cumplimiento adicionales a ser adoptadas por la compañía.
- 4.28 No nos involucramos, ya sea directa o indirectamente, en ninguna operación, transacción, actividad o suministro de productos y servicios con ningún país o territorio embargado o sancionado en violación de las sanciones aplicables.
- 4.29 No nos involucramos, ya sea directa o indirectamente, en ninguna operación, transacción, actividad o suministro de productos y servicios que involucren lo siguiente:
- (a) cualquier individuo, entidad o cuerpo designado y sancionado por los regímenes de sanciones de la UE, incluida la Lista consolidada de personas, grupos y entidades sujetas a sanciones financieras de la UE mantenida por la Comisión Europea y cualquier lista nacional de partes designadas y sancionadas de los Estados miembros individuales de la UE;
 - (b) cualquier individuo, entidad o cuerpo designado y sancionado bajo la Ley de Sanciones y Anti blanqueo de capitales de 2018 y los regímenes de sanciones relacionados del Reino Unido, incluidos aquellos enumerados en la lista consolidada de objetivos de sanciones financieras en el Reino Unido, mantenida por la Oficina de Implementación de Sanciones Financieras de la *HM Treasury*;
 - (c) cualquier individuo, entidad o cuerpo designado y sancionado por el país y la jurisdicción en la que operamos, incluidos aquellos designados y administrados por el gobierno de los Estados Unidos a través del Departamento del Tesoro de los Estados Unidos y el Departamento de Estado de los Estados Unidos; y
 - (d) cualquier entidad poseída en un 50 por ciento o más o controlada, directa o indirectamente, por aquellos bajo (a), (b) y (c).
- 4.30 Job&talent cuenta contigo para:
- (a) mantener requisitos, procesos y controles basados en riesgos para garantizar el cumplimiento de las sanciones comerciales y económicas aplicables; y
 - (b) obtener aprobación previa por escrito del CFO y del Company Secretary antes de participar en cualquier operación, transacción, actividad, suministro de productos y servicios, ya sea directa o indirectamente, con países o territorios sujetos a sanciones aplicables.



Responsabilidad financiera (Informes precisos)

- 4.31 Estamos comprometidos a adoptar medidas de control interno para garantizar la transparencia y precisión de los registros financieros, evitando cualquier forma de fraude o manipulación en las operaciones. Cualquier irregularidad debe ser reportada de inmediato al supervisor correspondiente o a través de los canales de reporte establecidos. Quienes gestionen la información financiera en Job&talent deben asegurarse de que los datos sean precisos, completos y cumplan con las normativas aplicables.
- 4.32 El Consejo de Administración ha adoptado formalmente un completo Reglamento de Referencia para el Comité de Auditoría en el cuarto trimestre de 2023. Este reglamento detalla las responsabilidades del Comité de Auditoría y la frecuencia de supervisión de la integridad de los estados financieros, los procesos de reporte financiero, la gestión de la función de auditoría interna, la integridad de los controles de divulgación y controles internos sobre el reporte financiero, el cumplimiento normativo y la evaluación y gestión de riesgos empresariales, con informes dirigidos al Consejo.
- 4.33 Nuestra función de Control Interno y Auditoría Interna tiene como objetivo garantizar la precisión de los registros financieros mediante informes periódicos al Comité de Auditoría.

Competencia leal y leyes antimonopolio

- 4.34 Estamos comprometidos a promover una competencia libre, justa y abierta. Todas nuestras actividades cumplen con las leyes de competencia aplicables en las jurisdicciones donde operamos, asegurando que los mercados funcionen de manera independiente y sin restricciones. Nos oponemos firmemente a cualquier práctica anticompetitiva y no toleramos comportamientos que dificulten la competencia leal.
- 4.35 Quedan estrictamente prohibidas acciones como compartir información confidencial con competidores, obtener indebidamente información no pública o participar en acuerdos que restrinjan la competencia. En caso de sospecha de prácticas irregulares, es obligatorio reportarlas a los responsables legales o de cumplimiento normativo para garantizar que nuestras operaciones se lleven a cabo con la máxima integridad y ética.

5. ACTIVOS DE LA EMPRESA, TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y SEGURIDAD

Propiedad intelectual

- 5.1 Protegemos enérgicamente nuestra propiedad intelectual y la información confidencial, para lo cual seguimos nuestras políticas internas en relación con el buen uso, la custodia, el marcado y el tratamiento de dicha propiedad e información. Respetamos la propiedad intelectual y la información confidencial de los demás y, a cambio, esperamos que los demás actúen del mismo modo.



- 5.2 Cumplimos estrictamente lo establecido en todas las licencias, obligaciones y requisitos de plazos en relación con la propiedad intelectual. La información confidencial deberá catalogarse y clasificarse como es debido y el acceso a ella estará limitado únicamente a aquellas personas que tengan una necesidad específica de conocerla. Recuerda que, antes de revelar cualquier tipo de información confidencial, las partes externas a la empresa deberán firmar un acuerdo de confidencialidad adecuado.
- 5.3 Confiamos en que nunca reveles o malverses información confidencial o sensible perteneciente a la empresa o a terceros sin la autorización previa por escrito requerida.

Protección de datos

- 5.4 Somos conscientes de la importancia que tiene la protección de los datos personales y creemos que los principios en los que se basa la protección de datos refuerzan los derechos individuales.
- 5.5 Recopilamos, empleamos, almacenamos, tratamos, transferimos y revelamos datos personales de conformidad con lo establecido en las leyes que sean de aplicación y esperamos que nuestros proveedores y socios comerciales actúen del mismo modo.
- 5.6 Nos comprometemos a garantizar la protección de la privacidad y un uso adecuado de los datos personales, tanto si pertenecen a nuestros empleados como a otras partes interesadas, y acatamos las leyes que sean de aplicación en los países en los que operamos.
- 5.7 No permitimos la divulgación ni la desviación de información confidencial o sensible que sea propiedad de la empresa o de sus empleados, trabajadores, proveedores externos o clientes a través de canales públicos (incluidos, entre otros, canales internos como los grupos de Slack) ni de ningún otro medio sin haber obtenido previamente y por escrito la autorización necesaria.

Redes sociales y comunicación externa

- 5.8 Nos comunicamos de manera respetuosa, honesta, transparente y profesional. Esperamos que todos los empleados utilicen las redes sociales y otros canales de comunicación externa de manera responsable y de forma que se garantice una protección adecuada de toda la información confidencial. A menos que hayas recibido el visto bueno del departamento de *Brand & Communications*, no debes compartir información acerca de la estrategia comercial, el rendimiento financiero o las asociaciones de la empresa. En caso de que cometas un error al transmitir información fuera de la empresa, asegúrate de corregirlo cuanto antes y de informar de lo sucedido con total transparencia.
- 5.9 Todas las comunicaciones externas que se realicen en nombre de la empresa (entre otras, conversaciones con periodistas, declaraciones a los medios de comunicación o



participación en conferencias) deberán efectuarlas las personas que hayan sido designadas y autorizadas específicamente para tal fin, las cuales deberán seguir las directrices que haya determinado el departamento de *Brand & Communications*. Puedes ponerte en contacto con el departamento en comms.team@Job&talent.com.

6. PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Derechos humanos

- 6.1 Debemos respetar todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, entendidos, como mínimo, aquellos que se expresan en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relacionados con los derechos fundamentales que se establecen en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo que estén en vigor en cada momento.
- 6.2 Cumpliremos la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. En particular, reconocemos los principios fundamentales relacionados con la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación como una forma para garantizar unas condiciones laborales decentes.
- 6.3 Nos comprometemos a garantizar el cumplimiento de los principios que resulten pertinentes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, entre los cuales se recoge nuestro deber de:
 - (a) Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente (principio 1).
 - (b) Asegurar que no somos cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos (principio 2).
 - (c) Apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (principio 3).
 - (d) Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción y apoyar la erradicación del trabajo infantil (principios 4 y 5).
 - (e) Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación (principio 6).
- 6.4 Cumpliremos todas las leyes, estatutos, reglamentos y códigos relacionados con la lucha contra la esclavitud y el tráfico de seres humanos vigentes en cada momento en cualquier parte de la cadena de suministro. Esto incluye, pero no se limita a, no prestar apoyo a ningún tipo de trabajo forzoso o el empleo de trabajo infantil, trabajo servil,



trabajo en régimen de servidumbre y trabajo en instituciones penitenciarias, ni tampoco participar en tales prácticas ni exigir las.

7. RESPONSABILIDADES

7.1 Deberás leer, comprender y cumplir lo establecido en este Código.

7.2 Asimismo, también deberás:

- Notificar cuanto antes a la persona responsable, a la dirección de personal o al equipo local de People & Culture, así como al equipo local de Compliance, si lo hubiera, si crees o tienes la sospecha de que se ha producido un incumplimiento de este Código o que se producirá en el futuro. También podrás usar el canal de denuncias establecido al efecto (más detalles en la política de *Whistleblowing*).
- Entender y cumplir las leyes y reglamentos específicos que se apliquen a cada posición en concreto.
- Realizar cualquier tipo de formación obligatoria que se te ofrezca sobre este tema.

8. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CÓDIGO

8.1 Podrían adoptarse medidas disciplinarias, que pueden llegar, entre otros, a la rescisión del contrato o al inicio de un procedimiento legal, en caso de incumplimiento de:

- El Código.
- Las leyes, reglas o reglamentos que sean de aplicación.
- Cualquier otra política de Job&talent o el manual del personal.

Control de versiones

Fecha de revisión y publicación	Nombre de la persona responsable de las revisiones
V1. Abril de 2023	Aymara Santamaría
V2. Febrero 2024	Aymara Santamaría
V3. Diciembre 2024	Aymara Santamaría

Anexo I

País	Nombre de la política/enlace	Responsable
Colombia	<i>Business Practice; Conflicts of interest; Bribery and Corruption; Anti-money laundering; Anti-tax evasion:</i> Política Integral	Carlos Paz
Colombia	<i>Drugs and Alcohol:</i> Política de Prevención De Adicciones Con Y Sin Sustancias El Foco Soy Yo Y Yo Soy Job&talent	Carlos Paz
Colombia	<i>Human Rights Policy</i>	Carlos Paz
Portugal	<i>Anti-Corruption</i>	Elsa Furtado e Isa Canhoto
Portugal	<i>Data Protection</i>	Elsa Furtado e Isa Canhoto
Portugal	<i>Drugs and Alcohol</i>	Elsa Furtado e Isa Canhoto
Sweden	https://sites.google.com/Job&talent.com/seJob&talentintra/hem	Linda Sundblad
UK	https://sites.google.com/jobandtalent.com/jt-operations-team/compliance/policies	Agostina Bianco