

job&talent

JT Code of Conduct

TABLE OF CONTENTS

TABLE OF CONTENTS	2
Opening statement	3
1. ABOUT THIS CODE OF CONDUCT AND ETHICS	4
2. WHO THIS CODE APPLIES TO	4
3. WORKPLACE ENVIRONMENT	5
Diversity, equity and inclusion	5
Discrimination, harassment and bullying	5
Health and safety	5
Workplace violence	6
Drugs and alcohol	6
Digital Disconnection	6
4. BUSINESS PRACTICES	7
Conflicts of interest	7
Bribery and corruption	7
Gifts and entertainment	8
Anti-money laundering	8
Anti- Tax evasion	9
Slavery, human trafficking and child labour	9
Environmental behavior	10
Hiring limitation	10
Trade and economic sanctions	10
5. COMPANY ASSETS AND INFORMATION TECHNOLOGY AND SECURITY	12
Intellectual Property and Confidential information	12
Data Protection	12
Social media and external communication	12
6. COMMUNITY INVOLVEMENT AND SOCIAL RESPONSIBILITY	13
Human Rights	13
7. YOUR RESPONSIBILITIES	14
8. CONSEQUENCES OF FAILURE TO COMPLY	14
Annex I	15



Opening statement

Job&talent is a global organization, with a talented and diverse team. Our priority is to enable every single employee to be the best version of themselves, by ensuring that everyone feels safe, included and proud to be part of this organization.

Our Code of Conduct was developed to inspire the actions we take and the decisions we make by expressing our collective and individual commitment to integrity and good judgment, providing practical guidance on how we should keep accountable and act with integrity at all times.

As a business, we have responsibility for hundreds of thousands of people, and ethical behavior is more than just compliance with the law - it is ingrained in our DNA. From our relationships with colleagues and workers, to clients and investors, our expectation is that you will always put fairness, equity, justice, and integrity at the heart of everything you do.

Job&talent's reputation as an employer and partner of choice depends on all of us. With this Code of Conduct, we expect to reinforce even more the importance of being a highly ethical team trusted by everyone.

I invite everyone to read it carefully and apply it in the spirit of contributing to the common purpose. Let it guide you to make honest and fair decisions, as well as comply with the laws and policies that apply to our conduct. If you have any questions regarding the contents of the Code of Conduct, please reach out to your manager or contact the People & Culture and/or Legal Departments.

Thank you,

Juan & Felipe

Co-CEOs at Job&talent

This Code of Conduct is a living document, subject to change over time due to business requirements, laws or regulations changes.



1. ABOUT THIS CODE OF CONDUCT AND ETHICS

1.1 The purpose of this code of conduct and ethics (Code) is to set out clearly what Job&talent's values are in the workplace, and how these shape our company and guide employee decisions. The Code is built on our principles, which are beliefs that we hold deeply and represent what we stand for:

- **Respect for the individual:** we treat people with dignity, lead by example, and listen to each other. We seek and embrace differences in people, ideas and experiences.
- **Give all employees a voice:** we believe in a culture of trust where we can speak up when something is not right, we are never afraid to propose and defend new ideas. We seek a continuous feedback culture that helps our employees thrive.
- **Trust with our customers and clients:** we place our customers and clients at the centre of everything we do, constantly looking for new alternatives to get better results.
- **Act with integrity:** we are humble, honest, fair and objective.
- **Strive for excellence:** we are a high-performance team and expect the best from ourselves. We own our work and results. We are continuously raising the bar and driving impact, making decisions based on data.

1.2 We operate in many countries around the world and the complexity of local laws and customs may require additional guidance that is more specific than what is provided in our Code. Whenever there is a difference between local requirements and this Code, apply the strictest standard, and do not follow customs or apply practices that would violate this Code.

2. WHO THIS CODE APPLIES TO

2.1 This Code applies to all persons working for us or any group company, including employees at all levels, directors and officers. The Company means any company, partnership or other entity controlled by, controlling or in common control with, Job and Talent Holding, Ltd. or any of its parents, subsidiaries, associated or affiliated companies.



- 2.2 The policy is also applicable to agency workers, seconded workers, volunteers, interns and individual temporary or fixed term contractors, wherever located.
- 2.3 We reserve the right to amend this policy at any time.

3. WORKPLACE ENVIRONMENT

Diversity, equity and inclusion

- 3.1 Living our value of Respect for the Individual starts with valuing diversity and inclusion. We believe having employees with different backgrounds, styles, experiences, identities, and opinions make us a better company.
- 3.2 Job&talent is an equal opportunities employer and shall not discriminate in any way and in any characteristic protected under applicable local laws or any other than the worker's ability to perform the job subject to any accommodations required or permitted by law.
- 3.3 Among others, Job&talent shall not discriminate in hiring, compensation, training, advancement or promotion, termination, retirement or any employment practice based on age, physical or mental disability, gender reassignment, marital or civil partner status, pregnancy or maternity, race, colour, nationality, ancestry, ethnic or national origin, religion or belief, conviction or opinion, sex or sexual orientation, gender identity, disease or health condition, serological status and/or genetic predisposition to suffer pathologies and disorders, language, socio economic status or any other personal or social condition or circumstance, or/and military/veteran status. For more information, please see the Diversity, Equity and Inclusion Policy.

Discrimination, harassment and bullying

- 3.4 We are committed to providing a work environment free from harassment, intimidation and threats or acts of violence. Any harassment, including sexual harassment or treatment based on a protected characteristic, will not be tolerated. We all have a responsibility to report any such conduct and lead by example. For more information, please see the Anti-harassment and Bullying Policy.
- 3.5 We are a global company and believe that our diversity is a source of strength. Mutual respect and tolerance are fundamental to how we work. We follow the applicable employment and employment laws where we do business, including wage & hour, immigration, collective-bargaining, anti-discrimination, and similar employment rules.

Health and safety

- 3.6 We all have a right to work in a safe and healthy environment. Unsafe practices can lead to serious consequences.



- 3.7 We are committed to the wellbeing and safety of ourselves, our colleagues and anyone doing business with us by providing a healthy and safe environment. We have workplace standards that meet all legal requirements in the countries in which we do business, and we expect our employees to comply with them.
- 3.8 All employees should make sure they follow the same high standards for safety and health that we do and are comfortable with the work they have been asked to carry out where it involves a risk to health or safety.
- 3.9 If you ever witness or suffer an accident, or see unsafe conditions, report the situation immediately. You have the right to report any work-related injury or illness to the Company without any retaliatory action for doing so. Please contact the People & Culture Department in your jurisdiction as soon as possible.

Workplace violence

- 3.10 Our employment standards are high and global. We are committed to providing a work environment free from all types of harassment, intimidation and threats or acts of violence. We will not tolerate any form of workplace violence and will take any allegations extremely seriously.
- 3.11 If you believe you have been subject to acts of violence, or have witnessed any conduct of this type, please contact the People & Culture Department in your jurisdiction as soon as possible.

Drugs and alcohol

- 3.12 Job&talent has a zero tolerance policy about drugs and alcohol. The consumption of alcohol and the use, possession, sale, purchase or distribution of illegal substances on company premises or during working hours is strictly prohibited.
- 3.13 Disciplinary action, up to and including termination and/or legal proceedings, may result from any failure to comply with the above.

Digital Disconnection

- 3.14 The Company demonstrates a special sensitivity towards workers' rights to (i) digital disconnection, and (ii) the reconciliation of work and family life once the workday has ended. In this regard, and except for force majeure or exceptional circumstances, the Company acknowledges the right of workers not to respond to emails, professional messages, or phone calls outside of their working hours.



4. BUSINESS PRACTICES

Conflicts of interest

- 4.1 We, and you, have an obligation to do what is best for our company. That includes avoiding any interest, influence or relationships that may create a conflict of interest, and making decisions independently of personal interests.
- 4.2 A conflict of interest occurs when personal interests interfere with or may appear to interfere with, your work at the Company. While we can't list every circumstance, it's important to know and avoid the common situations that could create a conflict or the perception of a conflict. Outside employment, financial investments, gifts and entertainment, and personal relationships are areas where conflicts can arise.
- 4.3 All employees should disclose promptly any personal or professional interests that might reasonably be perceived to conflict with the best interests of the company.
- 4.4 All employees should avoid any external engagements or activities that may interfere with our responsibilities to the company or harm the company's reputation.

Bribery and corruption

- 4.5 Bribery and corruption refer to giving or offering money, goods or other forms of reward to a recipient to obtain an unfair or improper advantage.
- 4.6 At Job&talent, we have a zero-tolerance approach to bribery and corruption, so offering or accepting a bribe in any form, directly or indirectly, is strictly prohibited. Whoever we deal with, and wherever we may operate, we are committed to doing so lawfully, ethically and with integrity.
- 4.7 We are committed to complying with all applicable laws and regulations, including the Ten Principles of the UN Global Compact, especially Principle 10: businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery. Local laws shall also apply depending on the jurisdictions in which we operate, including the Spanish Criminal Code, the US Foreign Corrupt Practices Act 1977 and the UK Bribery Act 2010.
- 4.8 At Job&talent, we shall not offer or give anything of value to any private person, governmental official, or charitable or political organisation for any unlawful, corrupt or improper purpose or for facilitating a routine government service or action. Likewise, we do not authorise or condone third parties, such as suppliers or channel partners, to do so on our behalf. We only enter business relationships with reputable third parties that share our ethical standards.
- 4.9 Remember that we shall not accept, offer, promise, pay, permit or authorise:
 - (a) bribes, facilitation payments, kickbacks or illegal political contributions;



- (b) money, goods, services, entertainment, employment, contracts or other things of value, in order to obtain or retain improper advantage; or
- © any other unlawful or improper payments or benefits.

4.10 Employees should report to their immediate supervisor and the Chief People Officer, any other member of the People & Culture department, or the local Compliance team, if applicable, if they believe or suspect that a breach of these rules is occurring or has occurred at Job&talent. Additionally, they may use the established whistleblowing channel (see whistleblowing policy). All concerns about bribery or corruption will be treated confidentially. Appropriate disciplinary or legal action will be taken by Job&talent in case of non-compliance with these rules.

Gifts and entertainment

- 4.11 In the right circumstances, a modest gift may be a thoughtful way to say “thank you”. Showing appreciation for a client or third party strengthens our business relationships when done appropriately. Exchanging gifts, entertainment or hospitality to improperly influence business decisions erodes trust and leads to business outcomes that don’t put the Company, its products and services first.
- 4.12 Offer reasonable and customary gifts, entertainment or anything else of value only where there is a legitimate business purpose and where the gift does not create an appearance of impropriety .
- 4.13 Do not request, solicit personal gifts, favors, entertainment or services. Accepting or offering gifts of money or money equivalents (i.e., gift cards) are never allowed.
- 4.14 Only accept gifts that are valued at less than 200€, reasonable, customary and in good taste and that will not appear to inappropriately bias future decision-making.

Anti-money laundering

- 4.15 We conduct our businesses in compliance with the law. Therefore, we avoid during any kind of business with persons and/or entities whose aim or purpose may involve or be supportive of money laundering or terrorist financing.
- 4.16 Money laundering is a global problem with far- reaching and serious consequences. It is defined as the process of converting illegal proceeds so that funds are made to appear legitimate, and is not limited to cash transactions. Involvement in such activities undermines our integrity, damages our reputation and can expose Job&talent and individuals to severe sanctions.
- 4.17 Job&talent relies on you to:



- (a) Report any suspicious financial transactions and activities to Finance & Legal and, if required, also report to appropriate government agencies. Bear in mind that Job&talent is committed to collaborate with the relevant Authorities,
- (b) Never make payments to third parties or bank accounts unrelated to a transaction or that are not specified in the corresponding contract, taking special care not to accept contractual provisions where the third-party unilaterally specifies the payment destination,
- © Never do business with customers, suppliers or partners involved in commercial activities using funds from illegitimate sources of where you may suspect this is the case,
- (d) Implement adequate controls of anti-money laundering in the markets in which we operate,
- (e) Comply with all applicable anti-money laundering.

Anti- Tax evasion

- 4.18 We conduct all our business in an honest and ethical manner. We take a zero-tolerance approach to the facilitation of tax evasion in any jurisdiction in which we, or any of our suppliers or customers act. We are committed to acting professionally, fairly and with integrity in all our business dealings and relationships wherever we operate, and to implementing and enforcing effective systems to counter tax evasion facilitation.
- 4.19 We take our legal responsibilities very seriously. We will uphold all laws relevant to countering tax evasion in all the jurisdictions in which we operate.

Slavery, human trafficking and child labour

- 4.20 Modern slavery is a crime and a violation of fundamental human rights. It takes various forms, such as slavery, servitude, forced and compulsory labour and human trafficking, all of which have in common the deprivation of a person's liberty by another in order to exploit them for personal or commercial gain. We have a zero-tolerance approach to modern slavery and we are committed to acting ethically and with integrity in all our business dealings and relationships and to implementing and enforcing effective systems and controls to ensure modern slavery is not taking place anywhere in our own business or in any of our supply chains.
- 4.21 We are also committed to ensuring there is transparency in our own business and in our approach to tackling modern slavery throughout our supply chains, consistent with our disclosure obligations under all applicable regulations in all jurisdictions in which we work. We expect the same high standards from all of our contractors, suppliers and other business partners and, as part of our contracting processes, we



include specific prohibitions against the use of forced, compulsory or trafficked labour, or anyone held in slavery or servitude, whether adults or children, and we expect that our suppliers will hold their own suppliers to the same high standards.

You can find the full policy [Child Labour Remediation Policy](#) and [Forced Labour & Ethical Policy](#).

Environmental behavior

- 4.22 We are committed to promoting sustainable development and work practices. To that end, we comply with the environmental laws and regulations in the countries where we do business. In addition, we expect our suppliers and business partners around the world to share in our commitment to the protection of the environment.
- 4.23 We are committed to ensuring compliance with relevant United Nations Global Compact principles, including that we shall:
- (a) support a precautionary approach to environmental challenges (Principle 7);
 - (b) undertake initiatives to promote greater environmental responsibility (Principle 8); and
 - © encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies (Principle 9).

Hiring limitation

- 4.24 To uphold the principles of fairness, transparency, and meritocracy, the organization strictly prohibits the hiring of any family members of employees holding positions at Level 10 or above. Under no circumstances shall Level 10 employee's family members be eligible for employment within the organization.
- 4.25 This aims to prevent nepotism and ensure that all employees are hired based on their qualifications, skills, and suitability for the role. By adhering to this policy, the organization demonstrates its commitment to leading by example and fostering an inclusive and unbiased work environment.

Trade and economic sanctions

- 4.26 To maintain and grow our world leading marketplace, we must strictly comply with all applicable trade and economic sanctions that restrict dealings with certain countries, regions, governments, bodies and persons. We are committed to compliance with applicable sanctions as imposed by the United Nations, the United Kingdom and the European Union, as well as any other countries and jurisdictions in which we operate. Any violation of these sanctions, even due to ignorance or being simply unaware of the sanctions, could have damaging and long-lasting effects on the company



resulting into (criminal) fines and imprisonment as well as harming the company's reputation.

- 4.27 Compliance with applicable sanctions laws and regulations requires, among other things, that careful attention be paid to sanctions screening of all known and involved parties (including their ultimate beneficial owners), applicable trade and financial prohibitions and related licensing requirements. In some cases, compliance with the trade and economic sanctions may require further escalation and review within the Company in view of additional compliance measures to be undertaken by the Company.
- 4.28 We do not engage, directly or indirectly, in any, dealing, transaction, activity, supply of products and services with any embargoed or sanctioned country or territory in violation of applicable sanctions.
- 4.29 We do not engage, directly or indirectly, in any dealing, transaction, activity, supply of products and services involving the following:
- (a) any individual, entity or body designated and sanctioned by the EU sanctions regimes, including the Consolidated list of persons, groups and entities subject to EU financial sanctions maintained by the European Commission and any national lists of designated and sanctioned parties of individual EU Member States;
 - (b) any individual, entity or body designated and sanctioned under the Sanctions and Anti-Money Laundering Act 2018 and related UK sanctions regimes, including those listed on the consolidated list of financial sanctions targets in the UK as maintained by the Office of Financial Sanctions Implementation of HM Treasury;
 - © any individual, entity or body designated and sanctioned by the country and jurisdiction in which we operate, including those designated and administered by the United States government by means of the United States Department of Treasury and the United States Department of State; and
 - (d) any entity being owned for 50 percent or more or controlled, directly or indirectly, by those under (a), (b) and ©.
- 4.30 Job&talent relies on you to:
- (a) maintain risk-based requirements, processes, and controls to ensure compliance with applicable trade and economic sanctions; and
 - (b) obtain prior written approval from CFO and Company Secretary before engaging in any dealing, transaction, activity, supply of products and services, either directly or indirectly, with countries or territories subject to applicable sanctions.



5. COMPANY ASSETS AND INFORMATION TECHNOLOGY AND SECURITY

Intellectual Property and Confidential information

- 5.1 We vigorously protect our intellectual property and confidential information, and follow our internal policies on the proper use, safekeeping, marking and handling of such property and information. We respect the intellectual property and confidential information of others and expect the same from others in return.
- 5.2 We comply strictly with all intellectual property licences, obligations and term requirements. Confidential information needs to be appropriately labelled and classified, and access should be limited to only those who have a specific need to know. Remember that an outside party must sign a proper non-disclosure agreement before disclosure of any confidential information.
- 5.3 We rely on you to never disclose or misappropriate confidential or sensitive information belonging to the Company or any third parties without the required written prior authorization.

Data Protection

- 5.4 We acknowledge the importance of personal data protection and believe that the principles behind data protection strengthen individual rights.
- 5.5 We collect, use, store, handle, transfer and disclose personal data in accordance with applicable laws and verify our suppliers and business partners to do the same.
- 5.6 We are committed to guaranteeing the protection of privacy and the appropriate use of personal data, whether belonging to our employees or other stakeholders, and we abide by all applicable laws in the countries where we operate.
- 5.7 We do not allow the disclosure or misappropriation of confidential information or sensitive information belonging either to the company or any employees, worker, third parties suppliers, or/and customer in any public channel (including, among others, internal channels such as slack group) and by any other means without the required prior written authorisation.

Social media and external communication

- 5.8 We communicate in a respectful, honest, transparent, and professional manner. All employees are expected to use social media, and all other external communication channels responsibly, and to ensure that all confidential information is protected. Please do not share information about the business strategy, financial performance, or partnerships of the company unless greenlighted by the Brand & Communications department. If you make an error in communicating information externally, be sure to correct it promptly and indicate transparently that an error has been made.



5.9 All external communications on behalf of the company (including speaking with journalists, giving media statements, speaking at conferences) must be made by specifically designated and authorised persons and must follow the guidelines determined by the Brand & Communications department. You can contact the department via comms.team@jobandtalent.com.

6. COMMUNITY INVOLVEMENT AND SOCIAL RESPONSIBILITY

Human Rights

- 6.1 We shall comply with all internationally recognised human rights understood, at a minimum, as those expressed in the International Bill of Human Rights and the principles concerning fundamental rights set out in the International Labour Organisation's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work from time to time in force.
- 6.2 We shall comply with the United Nations International Labour Organisation (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. In particular, we acknowledge the fundamental principles relating to freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour, and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation as a means to ensure decent working conditions.
- 6.3 We are committed to ensuring compliance with relevant United Nations Global Compact principles, including that we shall:
- (a) support and respect the protection of internationally proclaimed human rights (Principle 1);
 - (b) make sure that we are not complicit in human rights abuses (Principle 2).
 - © uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining (Principle 3)
 - (d) seek to eliminate of all forms of forced and compulsory labour and child labour (Principles 4 and 5); and
 - (e) eliminate discrimination in respect of employment and occupation (Principle 6).
- 6.4 We shall comply with all applicable anti-slavery and human trafficking laws, statutes, regulations and codes from time to time in force in any part of its supply chain. This includes, but is not limited to, not supporting or engaging or requiring any forced labour, the use of child labour, bonded labour, indentured labour and prison labour.



7. YOUR RESPONSIBILITIES

7.1 You must ensure that you read, understand and comply with this Code.

7.2 You must also:

- Notify your manager or the CPO and/or the People & Culture local team as well as the local compliance team, if any, as soon as possible if you believe or suspect that a breach of this Code has occurred, or may occur in the future. You can also use the whistleblower channel that the company has in place (more details in the Whistleblowing Policy).
- Understand and comply with specific laws and regulations that apply to your specific role.
- Complete any mandatory associated training that is offered to you.

8. CONSEQUENCES OF FAILURE TO COMPLY

8.1 Disciplinary action, up to and including termination and/or legal proceedings, may result from any failure to comply with:

- The Code.
- Applicable laws, rules or regulations.
- Any other Job&talent policy or the staff handbook.

Version control

Date of revision and publication	Name of person responsible for revisions
V1. March 2023	Aymara Santamaría
V2. February 2024	Aymara Santamaría



Annex I

Country	Policy's name / link	Responsible
Colombia	Business Practice; Conflicts of interest; Bribery and Corruption; Anti-money laundering; Anti-tax evasion: <i>Política Integral</i>	Carlos Paz
Colombia	Drugs and Alcohol: <i>Política de Prevención De Adicciones Con Y Sin Sustancias El Foco Soy Yo Y Yo Soy Job&talent</i>	Carlos Paz
Colombia	Human Rights Policy	Carlos Paz
Portugal	Anti-Corruption	Elsa Furtado and Isa Canhoto
Portugal	Data Protection	Elsa Furtado and Isa Canhoto
Portugal	Drugs and Alcohol	Elsa Furtado and Isa Canhoto
Sweden	https://sites.google.com/Job&talent.com/se/Job&talentintra/hem	Camilla Ceder
UK	Anti-bribery Policy	Agostina Bianco
UK	Anti-facilitation of Tax Evasion Policy	Agostina Bianco
UK	Employee Handbook (Alcohol and Substance Abuse, Data Protection)	Agostina Bianco



job&talent

Código de Ética y Conducta



TABLA DE CONTENIDOS

Introducción	19
1. ACERCA DE ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA Y DEONTOLÓGICO	20
2. A QUIÉN SE APLICA ESTE CÓDIGO	21
3. ENTORNO DE TRABAJO	21
Diversidad, igualdad e inclusión	21
Discriminación, acoso e intimidación	22
Seguridad y Salud	22
Violencia en el lugar de trabajo	22
Alcohol y drogas	23
Desconexión digital	23
4. PRÁCTICAS COMERCIALES	23
Conflictos de interés	23
Soborno y corrupción	24
Regalos y Entretenimiento	25
Prevención del blanqueo de capitales	25
Prevención del fraude fiscal	26
Esclavitud, trata de seres humanos y trabajo infantil	26
Sostenibilidad	27
Limitación en la contratación	27
Sanciones comerciales y económicas	28
5. ACTIVOS DE LA EMPRESA, TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y SEGURIDAD	29
Propiedad intelectual	29
Protección de datos	29
Redes sociales y comunicación externa	30
6. PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	30
Derechos humanos	30
7. RESPONSABILIDADES	31
8. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CÓDIGO	32



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
 - © 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.
- © 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
 - © 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.

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.



Protección de datos

- 5.3 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.
- 5.4 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.
- 5.5 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.
- 5.6 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

- 5.7 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.
- 5.8 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).
 - © 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



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: Política de Prevención De Adicciones Con Y Sin Sustancias El Foco Soy Yo Y Yo Soy Job&talent</i>	Carlos Paz
Colombia	<i>Human Rights Policy</i>	Carlos Paz
Portugal	<i><u>Anti-Corruption</u></i>	Elsa Furtado e Isa Canhoto
Portugal	<i><u>Data Protection</u></i>	Elsa Furtado e Isa Canhoto
Portugal	<i><u>Drugs and Alcohol</u></i>	Elsa Furtado e Isa Canhoto
Suecia	https://sites.google.com/Job&talent.com/seJob&talentintra/hem	Camilla Ceder
Reino Unido	<i>Anti-bribery Policy</i>	Agostina Bianco
Reino Unido	<i>Anti-facilitation of Tax Evasion Policy</i>	Agostina Bianco
Reino Unido	<i>Employee Handbook (Alcohol and Substance Abuse, Data Protection)</i>	Agostina Bianco

