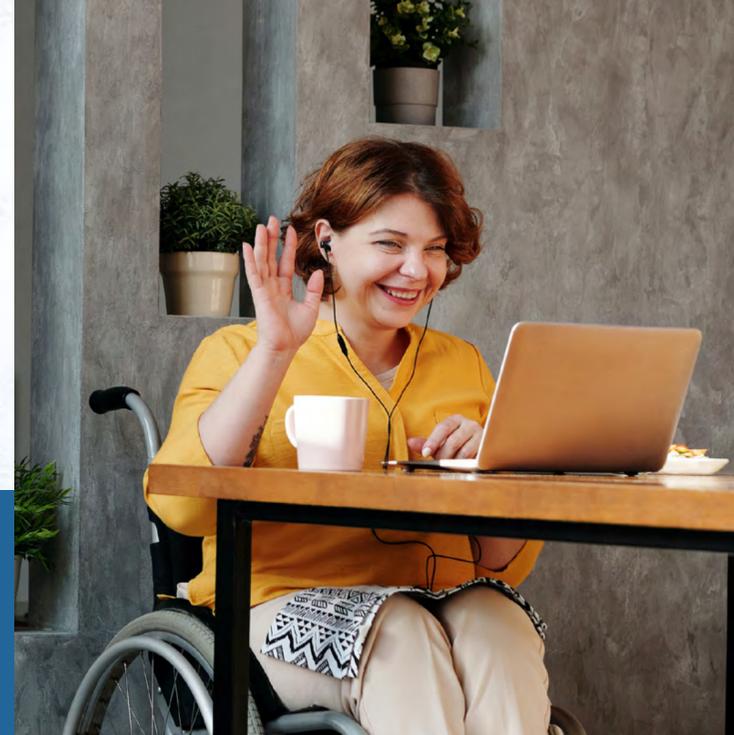
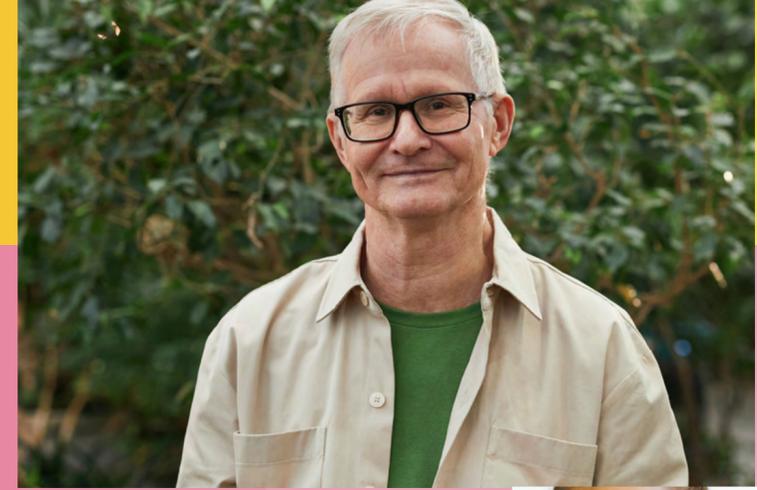


Código de Conducta del Personal



MEDIA GROUP





Un mensaje para todos los empleados de Yvonne Bauer:

Llevar a cabo negocios con integridad inquebrantable y con los más altos estándares éticos es una parte no negociable de cómo operamos en Bauer. Si bien respetamos y abrazamos las diferentes culturas que conforman nuestro negocio internacional y apreciamos y defendemos nuestras diferencias, debemos tener un solo enfoque a la hora de defender nuestros valores y los principios que definen nuestra conducta en el lugar de trabajo. Nuestros valores de Excelencia, Pasión, Emprendimiento y Confianza definen nuestra identidad y cultura y nos proporcionan un conjunto de creencias para defender en nuestros compromisos cotidianos con clientes, compañeros, proveedores y socios.

Nuestro Código de Conducta ("Código") y las políticas relacionadas establecen principios y estándares claros que están diseñados para conformar cómo operamos como individuos y como empresa cada día. Nuestro Código comprende siete principios básicos:

1	Defender nuestros valores y este Código	page 4
2	Cumplir con todas las leyes, normativas y políticas	page 10
3	Tratarnos mutuamente con respeto y dignidad	page 18
4	Defender la diversidad y la inclusión en el seno de Bauer	page 22
5	Proteger nuestra reputación, propiedad intelectual y otros activos	page 25
6	Cuidar la Información: Velar por la confidencialidad y la privacidad de datos	page 31
7	Evitar conflicto de intereses	page 34



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el [Servicio SpeakUp](#).

Un mensaje para todos los empleados de Yvonne Bauer:



Los principios enumerados anteriormente se explican con más detalle en este documento y deben servir de recurso importante que oriente las formas de trabajo y la toma de decisiones en el lugar de trabajo.

Nuestro Código no es el único documento que describe las expectativas con respecto a la conducta en el seno de nuestra empresa. También deben consultarse y aplicarse otras políticas y procedimientos en ámbitos específicos. Si bien es exhaustivo, este Código no detalla todos los escenarios empresariales posibles y, por lo tanto, esperamos que las personas apliquen el sentido común y el buen juicio en sus relaciones comerciales cotidianas. Con este fin, hemos incluido a continuación una guía de toma de decisiones éticas (page 6).

Si necesita más información o si desea plantear cualquier preocupación, hable con su superior inmediato o con RRHH o Socio de Cumplimiento Normativo de su lugar de trabajo. También puede denunciar posibles infracciones del Código utilizando el Sistema de Denuncia **Speak Up** de nuestro Grupo, que le permite denunciar preocupaciones de forma segura y anónima.

El Código se aplica a todos los empleados, autónomos, consultores, gerentes y directores de cualquier empresa dentro del Grupo Bauer Media. Confiar en que mantenemos los más altos estándares es una parte fundamental de las relaciones sólidas y exitosas que hemos desarrollado a lo largo del tiempo

con nuestros clientes, proveedores, socios y entre nosotros mismos; es la base sobre la cual se construye nuestra reputación corporativa. La mala praxis de uno solo de nosotros puede eclipsar el arduo trabajo de miles de personas. Cada uno de nosotros debe asumir la responsabilidad de velar por el cumplimiento del Código. Con esto en mente, le animo a hablar de inmediato si observa alguna violación del Código. A medida que "Siguiendo Nivel Bauer" se acelera, nuestro compromiso con una conducta impecable es más importante que nunca.

Por favor, lea nuestro Código y colabore poniendo de su parte.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el **Servicio SpeakUp**.

1

**Defender nuestros
valores y
este Código**



Defender nuestros valores y este Código

1.1 Nuestros valores

Confianza, Pasión, Excelencia y Emprendimiento son un conjunto de creencias que definen nuestra identidad y cultura. Son nuestra guía sobre cómo queremos trabajar juntos y tratarnos mutuamente. En resumen, son la base de todo lo que hacemos.

1.2 Este Código

está diseñado para impedir irregularidades y promover:

- Una Conducta honesta y ética
- Una cultura inclusiva, donde valoramos nuestras diferencias, nos tratamos con respeto y acogemos con satisfacción todas las ideas y opiniones
- El cumplimiento de las leyes, normas y normativas en vigor.

1.3 Directrices para la toma de decisiones éticas

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de identificar problemas éticos y hacer lo correcto en todas las actividades comerciales de Bauer. Sin embargo, a veces no es sencillo elegir una línea de conducta correcta.



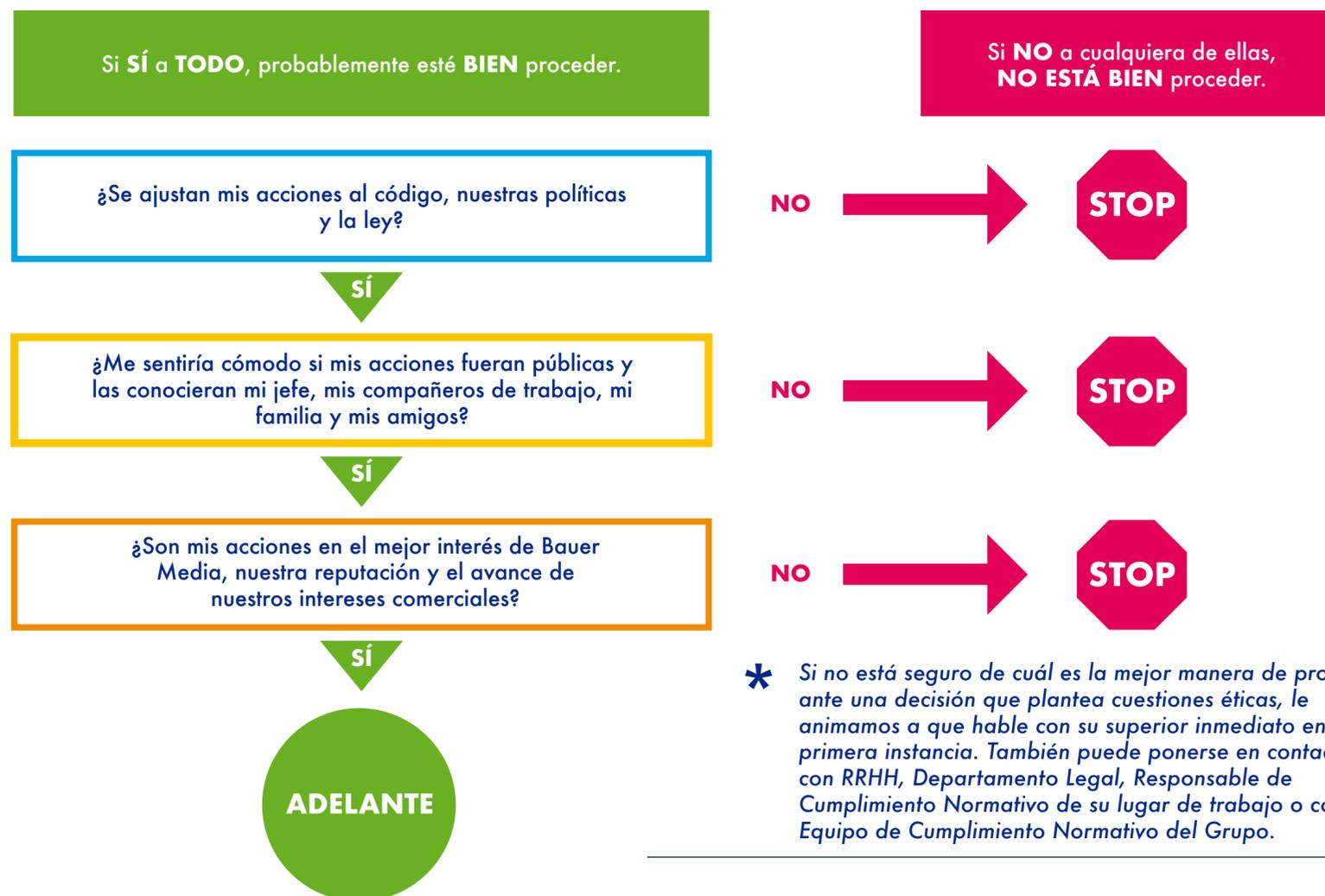
Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el [Servicio SpeakUp](#).

Defender nuestros valores y este Código

1.3 Directrices para la toma de decisiones éticas

Cuando nos enfrentamos a una decisión o situación difícil, debemos hacernos las siguientes preguntas:

- ¿Qué siente que hay de correcto o de equivocado en la acción planeada?
- ¿La acción planeada se ajusta al Código y a nuestros valores?
- ¿Me sentiría cómodo si mis acciones aparecieran en las noticias?
- ¿Qué pensarán de la acción planeada mi supervisor, la Junta Ejecutiva o el público en general?
- ¿Podría justificar mis acciones ante mis compañeros de trabajo, amigos y familiares?
- ¿Ayudaría el que otra persona contribuyera a evaluar la acción planificada?



* Si no está seguro de cuál es la mejor manera de proceder ante una decisión que plantea cuestiones éticas, le animamos a que hable con su superior inmediato en primera instancia. También puede ponerse en contacto con RRHH, Departamento Legal, Responsable de Cumplimiento Normativo de su lugar de trabajo o con el Equipo de Cumplimiento Normativo del Grupo.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el Servicio **Servicio SpeakUp**.

Cómo hacemos que el Código cobre vida

1.4 Todos somos responsables

Ser parte de Bauer significa actuar de acuerdo con nuestros valores y cumplir con los principios específicos y el espíritu general de nuestro Código. Esto significa que debe comprender y cumplir con todas las políticas, leyes y regulaciones que se aplican a su trabajo, incluso si se siente presionado a hacer lo contrario. Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad personal de defender nuestros valores y el Código y debe estar preparado para informar de cualquier mala praxis si alguna vez se observa.

1.5 Papel importante de los superiores jerárquicos

Los superiores jerárquicos son modelos clave en Bauer. Si usted tiene como responsabilidad la gestión de personas, debe asegurarse de que todas las personas que estén a su cargo lean este Código y reciban la orientación, los recursos y la formación que necesitan para comprender lo que se espera de ellos. Es probable que sea la primera persona con la que se pongan en contacto con cualquier pregunta o problema relacionado con el Código, por lo que es importante que se familiarice plenamente con este Código y realice la formación disponible para asegurarse de que tenga la preparación óptima para guiar a su equipo.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el [Servicio SpeakUp](#).

Cómo hacemos que el Código cobre vida

1.6 Sin excepciones ni compromisos

Ningún superior inmediato tiene autoridad para ordenar o aprobar cualquier acción contraria al Código o a la ley. En ningún caso permitiremos que nuestros estándares se vean comprometidos en pro de los resultados. Creemos que la forma en que cumplimos es tan importante como lo que cumplimos.

1.7 Confirmación del Código

Se le pedirá que proporcione la confirmación de que ha revisado, entendido y cumplirá con este Código. Esta es su promesa de que estará a la altura de nuestro Código y sus expectativas y de que planteará de inmediato preocupaciones sobre situaciones que cree que puedan violar nuestro Código. Los empleados que violan nuestro Código se ponen a sí mismos, a sus compañeros de trabajo y a Bauer en peligro y pueden estar sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

1.8 Deber de denunciar

Todos tenemos el deber de denunciar cualquier sospecha de irregularidad que infrinja la ley, este Código o cualquier otra política o procedimiento de Bauer. También debemos hablar sobre cualquier mala praxis llevada a cabo por terceros que trabajan con Bauer. Si tiene preguntas, preocupaciones o necesita denunciar una infracción conocida o sospechada, primero debe discutirlo con su superior inmediato o con RRHH o Responsable de Cumplimiento Normativo de su lugar de trabajo. Si por alguna razón no desea informar de sus preocupaciones a su superior inmediato o RRHH o Responsable de Cumplimiento Normativo de su oficina, también puede utilizar el Sistema de Denuncia Speak Up de nuestro Grupo (consulte la Sección 1.9 a continuación).



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el [Servicio SpeakUp](#).

Cómo hacemos que el Código cobre vida



1.9 Denunciar

Se le anima a que se identifique cuando informe de un posible acto ilegal o violación de este Código y Bauer hará todo lo posible para proteger su identidad si lo hace. Sin embargo, también puede denunciar una presunta infracción de forma anónima utilizando el Sistema de Denuncia **Speak Up**.

1.10 Protección para aquéllos que denuncian

Bauer no tolera represalias contra nadie que informe o ayude en la resolución de una investigación. Si cree que está sufriendo represalias, debe ponerse en contacto con el Sistema de Denuncia **Speak Up** de inmediato.

Consulte la Política de Denuncia del Grupo para más información.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el **Servicio SpeakUp**.

2

Cumplir con todas las Leyes, Normativas y Políticas

Cumplir con todas las Leyes, Normativas y Políticas

2.1 Compromiso con la Integridad

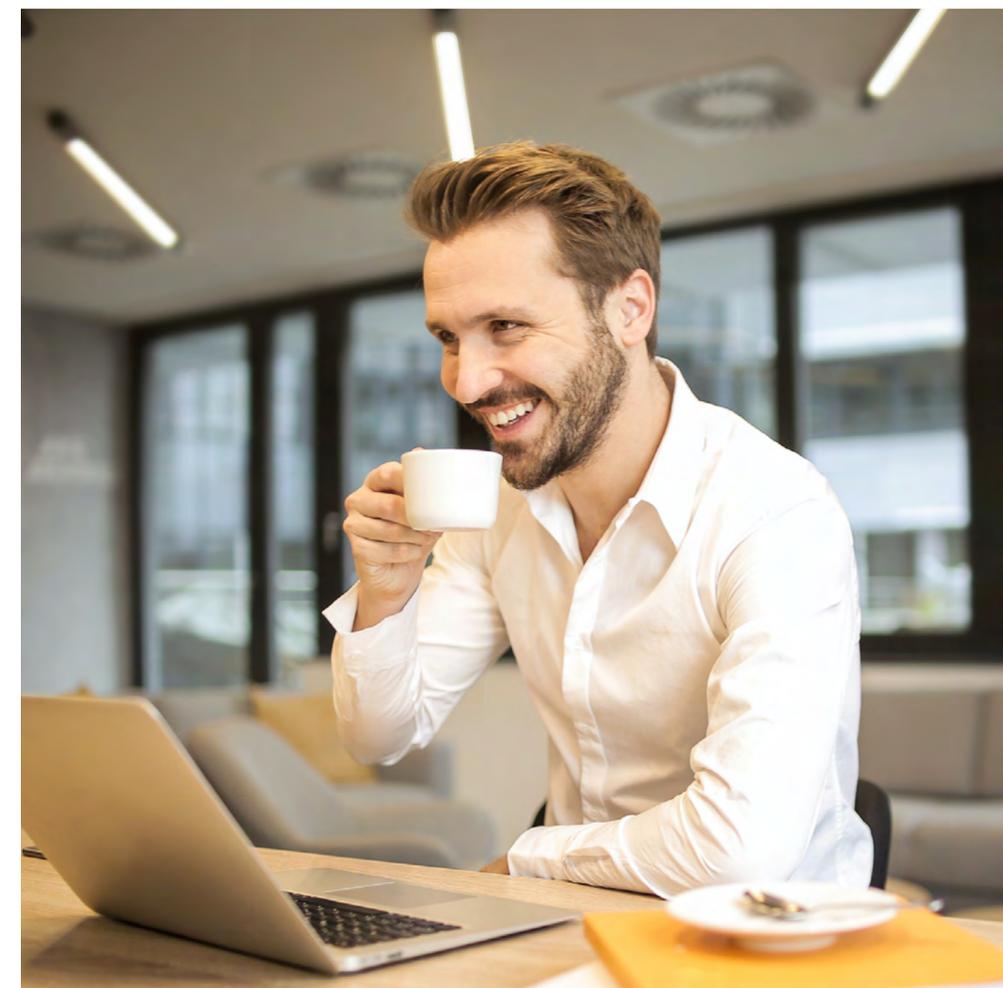
Las operaciones y los empleados de Bauer están sujetos a las leyes de los países y jurisdicciones en los que operan. Es importante que conozcamos y nunca violemos intencionalmente las leyes y normativa pertinentes. Hemos establecido políticas de grupo y políticas locales para garantizar que nuestras operaciones cumplan con las leyes, normativas y las mejores prácticas de la industria. Es su responsabilidad leer, comprender y aplicar estas Políticas, buscar y asistir a la formación disponible, hacer preguntas y comunicar cualquier preocupación de manera adecuada.

Las Políticas de nuestro Grupo están disponibles en **myBauer**.

2.2 Lucha contra el Soborno y la Corrupción

Nunca debemos ofrecer o dar sobornos u otros beneficios indebidos a ningún funcionario, agente o contratista independiente que actúe en nuestro nombre para obtener negocios o cualquier ventaja injusta. Un soborno se define como ofrecer directa o indirectamente cualquier cosa de valor (por ej., regalos, dinero o promesas) para influir o inducir una acción, o para asegurar una ventaja indebida.

Consulte la **Política Antisoborno y Anticorrupción** íntegra para más información sobre cuándo y cómo registrar adecuadamente regalos y entretenimiento lícitos utilizando su **Formulario de Regalos y Entretenimiento** local.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el **Servicio SpeakUp**.

Cumplir con todas las Leyes, Normativas y Políticas



2.3 Antimonopolio y competencia desleal

Creemos en la competencia libre y abierta y apoyamos todos los esfuerzos para promover y proteger la competencia. En la mayoría de los países en los que operamos, las estrictas leyes antimonopolio y de competencia están vigentes para prohibir el comportamiento comercial colusorio o injusto que impida, restrinja o distorsione la libre competencia. El incumplimiento de estas leyes puede resultar en la imposición de sanciones significativas tanto para Bauer como para su(s) empleado(s) que infrinjan la ley.

La divulgación de información confidencial o sensible desde el punto de vista de la competencia a los competidores también puede constituir una violación de las leyes antimonopolio. Casi no hay circunstancias en las que sea legal llegar a acuerdos con competidores para fijar precios o amañar ofertas, términos de venta, producción o dividir mercados o clientes. Si tiene alguna preocupación, duda o pregunta en relación con problemas de competencia relacionados con su trabajo, comuníquese con su asesor legal de su lugar de trabajo o con el Equipo Legal del Grupo.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el [Servicio SpeakUp](#).

Cumplir con todas las Leyes, Normativas y Políticas

2.4 Lucha contra el blanqueo de capitales

El blanqueo de capitales es un problema mundial con consecuencias graves y de gran alcance. El lavado de dinero se define como el proceso de convertir ganancias ilegales para que los fondos parezcan legítimos. Es importante señalar que esta práctica no se limita a las transacciones en efectivo. Las transacciones comerciales complejas pueden ocultar la financiación de actividades delictivas, como el terrorismo, el comercio ilegal de estupefacientes, el soborno y el fraude.

La participación en tales actividades socava nuestra integridad, daña nuestra reputación y puede exponer a Bauer y a las personas a sanciones severas. Estamos comprometidos con el pleno cumplimiento de las leyes contra el lavado de dinero en todo el mundo y realizaremos negocios solo con clientes de buena reputación involucrados en actividades y transacciones comerciales legítimas. No trabajamos con socios comerciales que se encuentran en listas de sanciones relevantes o cuyas principales fuentes de financiamiento o actividades se encuentran en un país sancionado.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el [Servicio SpeakUp](#).

Cumplir con todas las Leyes, Normativas y Políticas

2.5 Mantener registros financieros precisos

Mantener registros precisos y fiables es crucial para mantener la confianza en nuestro negocio, tomar buenas decisiones comerciales y cumplir con los requisitos reglamentarios. Nos comprometemos a registrar, procesar y analizar la información financiera con precisión y a garantizar que dicha información se mantenga segura y fácilmente disponible para aquéllos que necesiten acceder a ella.

Los registros financieros incluyen informes de nómina, viajes y gastos, correos electrónicos, datos contables y financieros, registros de medición y rendimiento, archivos de datos electrónicos y todos los demás registros mantenidos en el curso ordinario de nuestras actividades empresariales. Todos los registros de la empresa deben ser completos, precisos y fiables en lo relativo a sus aspectos materiales. Nada justifica entradas falsas o engañosas. Los fondos, pagos o recibos no declarados o no registrados son incompatibles con nuestras prácticas comerciales y están prohibidos.

Consulte las Políticas Financieras del Grupo.

2.6 Fraude

Es inaceptable participar en ninguna actividad que implique robo, fraude, malversación, extorsión o apropiación indebida de bienes. Usted está participando en un fraude cada vez que ayuda a ocultar, alterar, falsificar u omitir información en los registros de Bauer, ya sea en beneficio propio o ajeno. Debe negarse a participar en cualquier actividad cuestionable y debe informar de cualquier sospecha a su gerente directo, Responsable de Cumplimiento Normativo, o mediante el uso del Sistema de Denuncia **Speak Up**.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el [Servicio SpeakUp](#).

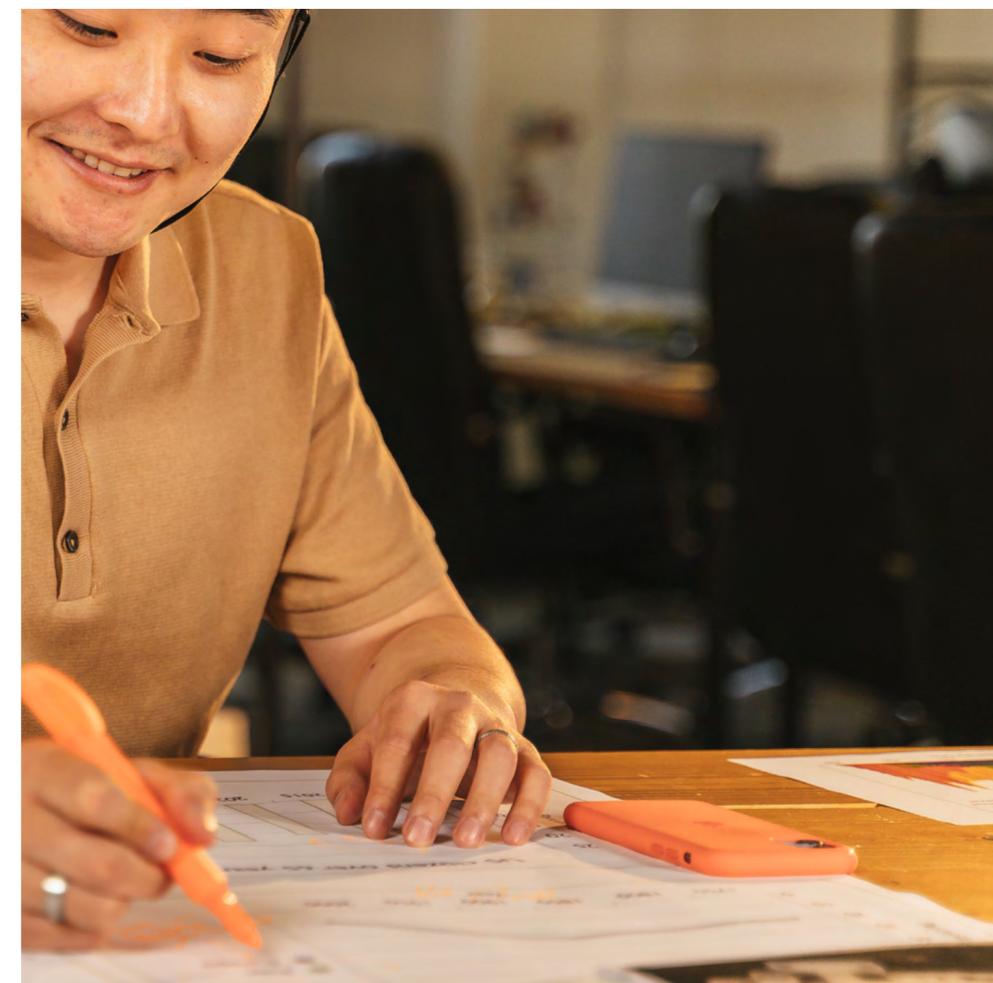
Cumplir con todas las Leyes, Normativas y Políticas

2.7 Nuestra cadena de suministro

Creemos en el mantenimiento de relaciones comerciales con terceros que adopten y demuestren altos principios de comportamiento comercial ético. Confiamos en proveedores, contratistas y consultores para que nos ayuden a lograr nuestros objetivos. Son parte del equipo de Bauer y deben ser tratados de acuerdo con nuestros valores. Para crear un entorno en el que nuestros proveedores, contratistas y consultores tengan un incentivo para trabajar con Bauer, deben estar seguros de ser tratados de manera ética.

Ofrecemos oportunidades justas para que posibles terceros compitan por nuestro negocio. La forma en que seleccionamos a nuestros proveedores combinada con el carácter de esos proveedores son el reflejo de cómo operamos.

Consulte la Política de Abastecimiento y el Código de Conducta de Proveedores del Grupo.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el [Servicio SpeakUp](#).

Cumplir con todas las Leyes, Normativas y Políticas

2.8 Derechos humanos

Nos comprometemos a defender los derechos humanos fundamentales y creemos que todos los seres humanos del mundo deben ser tratados con dignidad, equidad y respeto. Pedimos que nuestros proveedores y contratistas directos demuestren un compromiso serio con la salud y la seguridad de sus trabajadores y operen de conformidad con las leyes de derechos humanos. Bauer no utiliza ni aprueba el uso de mano de obra esclava o la trata de personas, denuncia cualquier trato degradante a individuos o condiciones de trabajo inseguras y aboga por que nuestros productos estén libres de minerales fuentes de conflicto.

Nos comprometemos a cumplir con todas las leyes y normativas salariales y horarias aplicables. Cualquier persona pagada en función de las horas trabajadas debe informar y registrar todo el tiempo trabajado con precisión de acuerdo con el procedimiento local establecido. **Respetamos los derechos legales de los representantes de los trabajadores.**

Consulte la Política de Derechos Humanos del Grupo.

2.9 Cambios en la ley

Tenemos el deber de seguir de cerca cualquier cambio de ley o nuevos requisitos que puedan afectar a nuestra unidad comercial y que puedan requerir que revisemos las Políticas del Grupo existentes o preparemos nuevas.

Para más información de cómo proponer una nueva política o solicitar una revisión de una política existente, **consulte la Política del Grupo sobre Políticas.**



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el **Servicio SpeakUp**.



Cumplir con todas las Leyes, Normativas y Políticas



2.10 Lugar de trabajo seguro y saludable

Bauer proporciona un lugar de trabajo seguro y saludable para los empleados, clientes y visitantes de sus instalaciones. Valoramos mucho la salud, la seguridad y el bienestar de nuestros empleados y nos comprometemos a proporcionar un entorno de trabajo seguro para prevenir accidentes y lesiones y minimizar los riesgos para la salud en el trabajo. Para respaldar este compromiso, asumimos la responsabilidad de cumplir con todas las normas, prácticas y leyes de seguridad y salud que se aplican a nuestros puestos de trabajo y de tomar las precauciones necesarias para protegernos a nosotros mismos, a nuestros compañeros de trabajo y a nuestros visitantes. **Consulte sus políticas locales de salud y seguridad para más información.**



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el **Servicio SpeakUp**.

A smiling man with glasses, wearing a dark blue suit jacket, a plaid shirt, and a red tie, is sitting on a green tufted sofa. He is holding a red folder with white papers inside. The background is a brick wall.

3

**Tratarnos
mutuamente
con respeto
y dignidad**

Tratarnos mutuamente con respeto y dignidad

3.1 Lucha contra el acoso

Cualquier tipo de comportamiento intimidatorio o abusivo puede dañar gravemente a las víctimas, nuestro entorno de trabajo y nuestra reputación. En Bauer, no toleramos ninguna forma de discriminación y acoso. Si bien la definición legal de acoso puede variar según la jurisdicción, consideramos que la siguiente lista no siendo exhaustiva, expone posibles comportamientos considerados como inaceptables:

- Cualquier comportamiento no deseado, como una conducta verbal o física diseñada para amenazar, intimidar o coaccionar

- Burlas verbales (incluidos insultos raciales y étnicos), bromas o lenguaje inapropiados
- Estereotipación negativa
- Bromas de naturaleza racial, étnica, sexista o religiosa
- Comentarios unilaterales, a veces denominadas "bromas" a expensas de otros y gestos casuales que enmascaran prejuicios que tienen el potencial de afectar el sentido de pertenencia de las personas en Bauer
- Interacciones improvisadas y exigentes, como videollamadas durante horas no laborales, si no existe una razón importante y excepcional para la empresa detrás de dichas exigencias.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el [Servicio SpeakUp](#).



Tratarnos mutuamente con respeto y dignidad

3.2 Acoso sexual

Bauer adopta una postura firme contra todas las formas de acoso sexual. Esto incluye, sin ser exhaustivo las siguientes conductas:

- Insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales o peticiones de cita indeseadas
- Compartir mensajes, correos electrónicos o material de carácter sexual
- Ver o compartir material inapropiado o insensible durante horas de trabajo o mientras usa la propiedad de la empresa, incluso involuntariamente

- Tomar capturas de pantalla durante videollamadas sin permiso y hacerlas circular con aquellos que no eran la audiencia prevista, con aquellos externos a Bauer o a través de las redes sociales
- Exigir que alguien se someta a una conducta de naturaleza sexual como condición de su empleo
- Cualquier persona en una posición de autoridad que busque favores sexuales de alguien con menor antigüedad a cambio de algún tipo de beneficio laboral, como un ascenso, o para evitar un perjuicio, como un mal comentario sobre rendimiento. Esto se conoce como "acoso sexual quid pro quo"
- Otra conducta verbal o física de naturaleza sexual que no es deseada y tiene el efecto de violar la dignidad de alguien o crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Si cree que se han violado sus derechos o si tiene alguna otra preocupación sobre su lugar de trabajo, hable con su superior directo u otro miembro del equipo directivo. También puede ponerse en contacto directamente con el gerente de RRHH de su oficina. Si no recibe una explicación clara o cree que su superior o responsable de RRHH no pueden estudiar el problema de forma objetiva o adecuada, puede utilizar el Sistema de Denuncia **Speak Up**. Bauer reconoce la naturaleza delicada de estas reclamaciones y se esforzará por garantizar la gestión confidencial de cualquier acusación con el fin de proteger a todas las partes involucradas. No se tolerarán represalias contra ningún empleado que denuncie acoso. **Consulte las Políticas de RRHH de su lugar de trabajo.**



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el **Servicio SpeakUp**.



Tratarnos mutuamente con respeto y dignidad

3.3 Favorecemos el equilibrio entre vida laboral y vida profesional

Estamos comprometidos con favorecer el equilibrio entre trabajo y vida personal. Cumplimos con todas las leyes sobre horas de trabajo en vigor y cumplimos con las exigencias relativas a horas de trabajo máximas exigidas por la ley. Todos debemos apoyar y fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal y explorar y adoptar políticas favorables a la familia de acuerdo con la práctica local.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el [Servicio SpeakUp](#).



4

**Defender la
diversidad y la
inclusión en el seno
de Bauer (“D+I”)**

Defender la diversidad y la inclusión en el seno de Bauer (“D+I”)



4.1 Abrazamos la diversidad

Diversas habilidades, capacidades, experiencias y perspectivas son esenciales para nuestro éxito. D+I es un principio fundamental que debe tenerse en cuenta con cada una de nuestras decisiones. Creemos que rendimos al máximo cuando nuestro entorno de trabajo incluye a personas con diferentes perspectivas, características, valores y experiencias. Tal entorno también nos ayuda a atraer y retener los mejores talentos y alcanzar niveles aún más altos de satisfacción entre empleados y clientes.

4.2 Defendemos la D+I

de las siguientes maneras:

1. Incorporamos comportamientos inclusivos en nuestra labor e interacciones cotidianas y en las decisiones que tomamos.
2. No toleramos la discriminación por motivos de género, raza, color, origen nacional, ascendencia, ciudadanía, religión, edad, discapacidad, condición médica, información genética, embarazo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, condición de veterano o cualquier otra base protegida por la ley o la política local.

Consulte las Políticas de RRHH locales pertinentes.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el [Servicio SpeakUp](#).

Defender la diversidad y la inclusión en el seno de Bauer (“D+I”)

4.3 Igualdad de oportunidades

Nos comprometemos a proporcionar igualdad de oportunidades de empleo como sigue:

- Basamos todas las decisiones relacionadas con el empleo exclusivamente en las necesidades de la empresa, los requisitos laborales y las cualificaciones y/o experiencias individuales
- Cumplimos con todas las leyes, reglas y normativas laborales aplicables
- Nos guiamos por los principios de equidad, transparencia, coherencia y gobernanza de D+I en todos los aspectos del empleo, incluidas

las actividades relacionadas con: selección, contratación, beneficios, excedencias, formación, traslados, ascensos, asignaciones de trabajo, indemnizaciones, medidas correctivas y rescisión del contrato laboral

- Prestamos la debida consideración a los ajustes razonables requeridos por los solicitantes de empleo y los empleados para eliminar toda barrera potencial que pueda afectar a su capacidad para solicitar puestos de trabajo durante el proceso de selección o desempeñar con éxito su función una vez empleado

- Cumplimos con las leyes relativas al empleo de inmigrantes y no ciudadanos y brindamos igualdad de oportunidades de empleo a todas las personas legalmente autorizadas para trabajar en el país en cuestión.

Si cree que no se están siguiendo las prácticas de igualdad de oportunidades de empleo, comuníquese con su superior inmediato o Responsable de RRHH o comunique sus preocupaciones a través de nuestro Sistema de Denuncia **Speak Up**.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el [Servicio SpeakUp](#).



5

**Proteger nuestra
propiedad intelectual,
reputación y
otros activos**

Proteger nuestra propiedad intelectual, reputación y otros activos

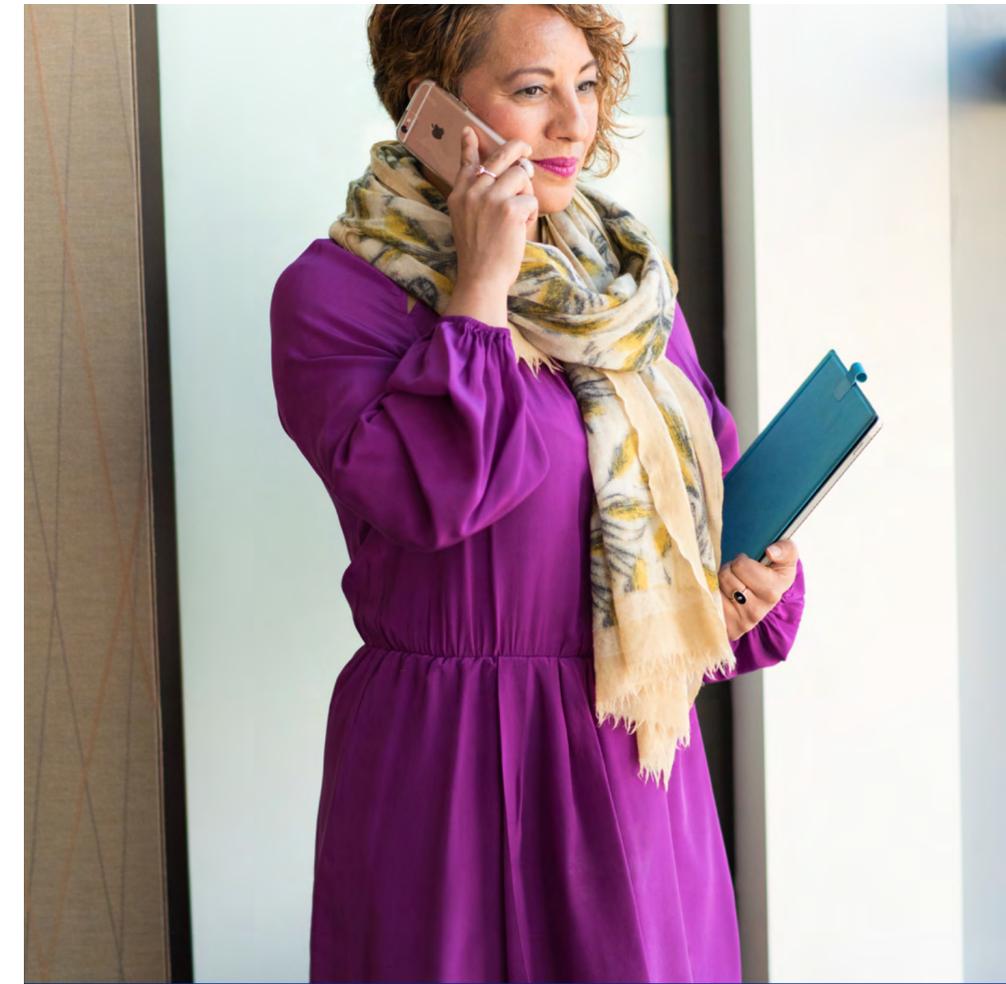
5.1 Propiedad intelectual

La propiedad intelectual ("PI") es uno de nuestros activos más valiosos. La PI incluye derechos de autor, patentes, marcas comerciales, secretos comerciales, derechos de diseño y otros derechos que protegen los activos intangibles, incluidos los productos de trabajo creados por los empleados en relación con las tareas laborales y/o el uso del tiempo, los recursos o la información de la empresa, por ejemplo, inventos, descubrimientos, ilustraciones, logotipos, textos, software, etc.

5.2 Derechos de PI

Debemos proteger y, cuando corresponda, hacer valer nuestros derechos de PI. También respetamos la PI que pertenece a terceros. Es nuestra política no infringir a sabiendas los derechos de PI de otros, por lo que es importante que las nuevas marcas, logotipos, nombres de dominio y cuentas de redes sociales se comprueben legalmente antes de su lanzamiento.

Para más información, consulte la Política sobre Marcas Registradas del Grupo.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el Servicio [Servicio SpeakUp](#).



Proteger nuestra propiedad intelectual, reputación y otros activos

5.3 Comunicaciones externas

Como empleados de Bauer, no debemos hablar con los medios de comunicación en nombre de nuestra empresa a menos que lo autorice el Departamento de Comunicación del Grupo. Tampoco podemos dar la impresión de que estamos hablando en nombre de Bauer en ninguna comunicación que pueda hacerse pública a menos que se haya autorizado. Esto incluye publicaciones en foros en línea, sitios de redes sociales, blogs, salas de chat y tableros de anuncios.

Esta política también se aplica a los comentarios a periodistas sobre asuntos específicos que se relacionen con nuestros negocios, así como cartas a editores y respaldo de productos o servicios. Para garantizar la gestión profesional de las consultas de los medios, redirija cualquier solicitud de medios a su responsable local de Comunicación o a Group.Communications@bauermedia.com.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el [Servicio SpeakUp](#).

Proteger nuestra propiedad intelectual, reputación y otros activos

5.4 Actividad política personal

Bauer fomenta la participación personal en el proceso político de manera coherente con todas las leyes pertinentes y las directrices de la empresa. Como empleados, podemos apoyar a los candidatos u organizaciones queelijamos a través de contribuciones personales o de voluntariado, siempre y cuando separemos nuestras actividades políticas personales de nuestro trabajo.

5.5 Redes sociales

Las redes sociales nos permiten aprender y compartir información con nuestros grupos de interés, así como comunicarnos con nuestros consumidores y audiencias sobre nuestras marcas y empresa. Sin embargo, debemos tener en cuenta que nuestras publicaciones en las redes sociales pueden tener consecuencias no deseadas que pueden afectar a las personas, así como a Bauer como empresa.

Debemos ser conscientes de no divulgar información confidencial y/o de propiedad sobre nuestro negocio, nuestros proveedores o nuestros clientes a través de nuestra actividad en las redes sociales. También debemos dejar claro que cuando publicamos en privado en las redes sociales, estamos hablando en nuestro nombre propio y no en nombre de Bauer.

Consulte las Directrices sobre Comunicaciones del Grupo en Redes Sociales.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el [Servicio SpeakUp](#).

Proteger nuestra propiedad intelectual, reputación y otros activos

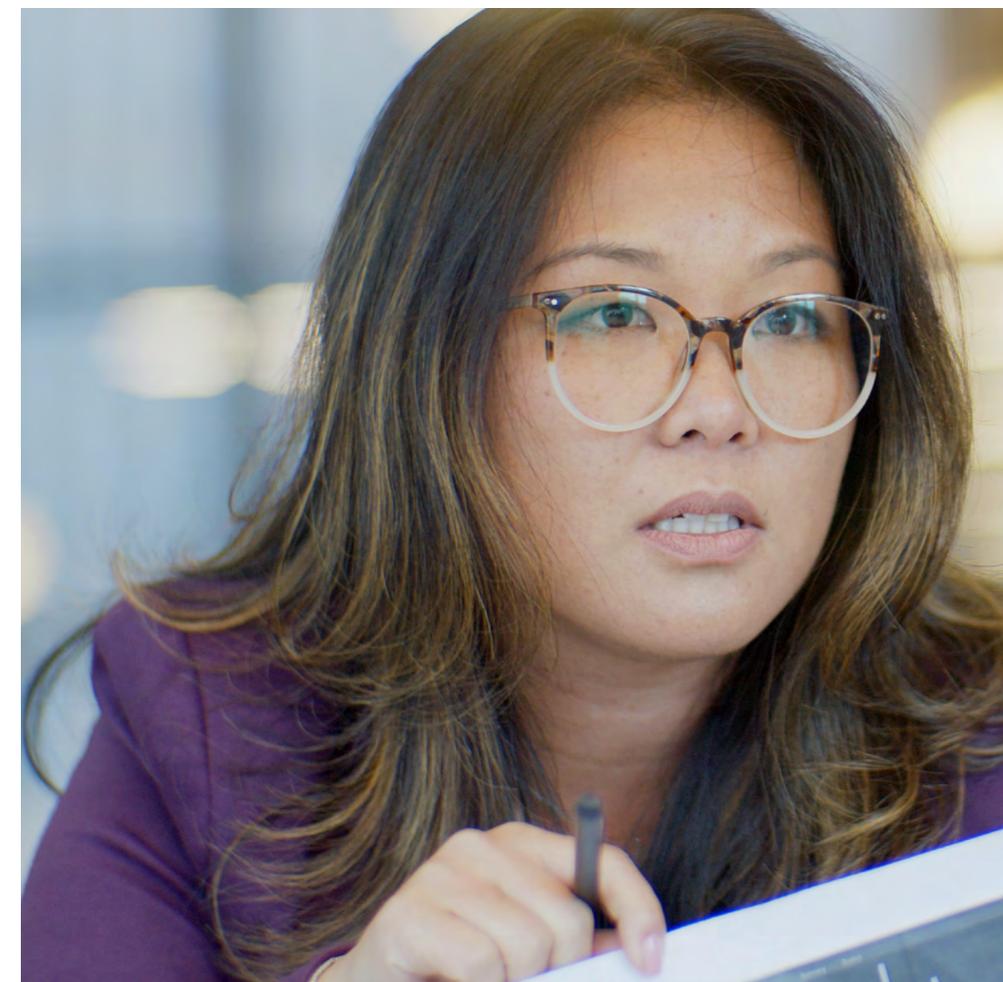
5.6 Uso respetuoso de los recursos de la empresa

Debemos usar los recursos de la empresa de manera honesta y eficiente, ya sean mercancías, muestras de proveedores, tarjetas de crédito corporativas, efectivo o información. Estos activos deben utilizarse para beneficiar a la empresa, no para beneficio personal o para el beneficio de personas externas a Bauer.

Debemos usar los fondos de Bauer inteligentemente y mantener nuestros activos a salvo de pérdidas, robos, daños, uso inapropiado u otras formas de fraude. Sin embargo, para evitar dudas, en caso de un incendio u otro incidente de continuidad del negocio, la seguridad de nuestra gente y visitantes siempre debe ser nuestra primera prioridad.

En caso de que sospeche un robo en el lugar de trabajo o tenga conocimiento de un uso indebido de los activos de la empresa, debe informarlo inmediatamente a su superior inmediato o a un miembro del Equipo de Cumplimiento Normativo o a través del Sistema de Denuncia Speak Up.

Consulte la Política de Gastos del Grupo y la Política de Viajes del Grupo.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el [Servicio SpeakUp](#).

Proteger nuestra propiedad intelectual, reputación y otros activos

5.7 Uso y protección adecuados de la tecnología y los sistemas de comunicación

Los sistemas de TI (Tecnología de la Información) y comunicaciones de Bauer son vitales para permitirnos llevar a cabo nuestro negocio, crear nuestros productos, colaborar interna y externamente y llegar a nuestros clientes, socios y consumidores.

Si tiene acceso a los sistemas de información de Bauer, usted tiene la responsabilidad de cumplir con los más altos estándares de comportamiento durante todas sus utilidades y comunicaciones.

Cuando utiliza un dispositivo (por ejemplo, un ordenador portátil o un teléfono), o cuando accede a sistemas desde lugares remotos (por ejemplo, desde casa o desde otros lugares que no sean de Bauer), está sujeto a los mismos estándares de uso que los empleados que acceden a nuestras redes mientras se encuentran en las instalaciones de la empresa. La disponibilidad, integridad y confidencialidad de nuestros datos y de nuestros sistemas de tratamiento deben estar siempre protegidas.

Para más información, consulte las Políticas de TI del Grupo, las Políticas de Seguridad de TI y la Política de Uso Aceptable.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el [Servicio SpeakUp](#).



**Cuidar la información:
Velar por la
confidencialidad y la
privacidad de datos**



Cuidar la información: Velar por la confidencialidad y la privacidad de datos

6.1 Cuidado de la información

Al operar en nombre de Bauer, los empleados, agentes y directores a menudo manejan información confidencial o patentada sobre nuestra empresa, sus clientes, clientes potenciales u otros terceros. La información confidencial o de propiedad incluye, entre otras cosas, cualquier información no pública

relacionada con Bauer, incluidos sus negocios, rendimiento financiero, resultados o expectativas, así como cualquier información no pública proporcionada por un tercero con la expectativa de que la información se mantenga confidencial y sea utilizada únicamente para el propósito comercial para el que se transmitió. Cuando divulgamos esta información confidencial, podemos perder nuestra ventaja competitiva o la confianza de las empresas con las que trabajamos. Por estas razones, debemos proteger la confidencialidad de toda la información que se nos confíe, excepto cuando la divulgación esté autorizada o sea legalmente obligatoria.



6.2 Retención de datos

Todos los registros (independientemente del formato) son propiedad de Bauer y deben conservarse de acuerdo con la Política de Retención de Datos local. Somos responsables de etiquetar adecuadamente y manejar cuidadosamente la información confidencial, sensible y patentada y asegurarla cuando no esté en uso. No destruimos documentos o registros oficiales de la empresa antes de que expire el período de retención, pero sí destruimos documentos cuando ya no tienen un propósito comercial útil.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el [Servicio SpeakUp](#).

Cuidar la información: Velar por la confidencialidad y la privacidad de datos

6.3 Privacidad de datos

Bauer respeta la privacidad de todos sus empleados, socios comerciales, partes interesadas y consumidores. Debemos manejar los datos personales de manera responsable y de conformidad con todas las leyes de protección de datos aplicables y las políticas de la empresa (incluidos nuestros requisitos de retención de registros). Los datos personales son información que puede identificar directa o indirectamente a un individuo, como su nombre, datos de contacto, identificación (identificación como empleado, identificación como cliente, dirección IP) y categorías especiales de datos, por ejemplo, información relacionada con la salud.

Como empleados que manejamos los datos personales de otros, debemos:

- Recopilar, usar y procesar dicha información solo para fines comerciales legítimos
- Proporcionar avisos de privacidad claros y precisos al recopilar o procesar datos personales
- Limitar el acceso a aquéllos que tienen un propósito comercial legítimo para consultar la información
- Almacenar, transmitir y destruir de forma segura la información personal de acuerdo con las políticas y leyes aplicables

- Procure evitar hacer publicaciones no autorizadas y notifique a nuestro Delegado/a de Protección de Datos local inmediatamente cualquier violación de datos.

Para obtener orientación adicional sobre la gestión de datos personales y una descripción de información protegida, debemos consultar la **Política de Protección de Datos del Grupo** .



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el **Servicio SpeakUp**.



Evitar conflicto de intereses

Evitar conflicto de intereses

7.1 Actúe en el Mejor Interés de Bauer

Debemos evitar situaciones en las que nuestros intereses personales puedan entrar o parecer que entran en conflicto con los intereses de Bauer. Muchas situaciones o relaciones tienen el potencial de crear un conflicto de intereses, o la percepción de un conflicto, que puede ser tan perjudicial como un conflicto de intereses real. En términos generales, un conflicto de intereses es una situación en la que nuestra posición o responsabilidades dentro de Bauer presentan una oportunidad para que nosotros o alguien cercano a nosotros obtengamos ganancias o beneficios personales (aparte de los bonus normales

derivados del trabajo), o donde hay margen para que avancemos en nuestros intereses personales, o de los intereses de las personas cercanas a nosotros, a expensas de nuestros deberes y responsabilidades para con el Grupo. Todo conflicto de intereses expone nuestro juicio personal y el de Bauer a un mayor escrutinio y crítica y pueden socavar nuestra credibilidad y la confianza que otros depositan en nosotros.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el [Servicio SpeakUp](#).

Evitar conflicto de intereses

7.2 Ejemplos de conflicto de intereses

Si bien es imposible enumerar todas las actividades que podrían plantear un conflicto de intereses, los siguientes son ejemplos comunes:

- **Interés financiero:** Poseer, directa o indirectamente, un interés financiero significativo en cualquier entidad que tenga relaciones comerciales, que pretenda tener relaciones comerciales o que compita con Bauer.
- **Empleo externo (para empleados):** Tener un segundo trabajo u llevar a cabo una actividad comercial que perjudique los intereses comerciales de Bauer o rompa cualquier acuerdo que hayamos firmado como empleado.
- **Pertenencia a juntas:** Prestar servicio de consultoría o participar en la junta de un competidor, cliente, proveedor u otro proveedor de servicios de Bauer. Tenga en cuenta que ocupar un puesto en la junta directiva de un organismo de la industria con el conocimiento y el consentimiento de su superior inmediato no constituiría un conflicto de intereses.
- **Empleo de familiares y amigos:** Contratar a un proveedor, distribuidor u otro agente gestionado o propiedad de un pariente o amigo cercano. Participar en una relación romántica con un subordinado o superior inmediatos.
- **Regalos y entretenimiento:** Solicitar o aceptar dinero en efectivo, regalos, actividades de entretenimiento o beneficios que tengan un valor más que modesto de cualquier competidor, proveedor o cliente, o que puedan influir o se considere que influyen en sus decisiones comerciales.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el [Servicio SpeakUp](#).

Evitar conflicto de intereses

7.2 Ejemplos de conflicto de intereses



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el Servicio [Servicio SpeakUp](#).

Evitar conflicto de intereses



7.3 Divulgación de un conflicto de intereses

Las posibles situaciones de conflicto surgen y no son automáticamente evidencia de irregularidades. En la mayoría de los casos, cuando el conflicto en potencia se comunica rápidamente, puede resolverse con poca o ninguna acción adicional. Informar del mismo nos permite sortear la situación juntos de manera que se proteja tanto a usted como a Bauer, al tiempo que somos lo más transparentes posible sobre nuestras relaciones comerciales. La comunicación del conflicto se puede hacer rellenando un formulario en la sección de

[Cumplimiento del Grupo de myBauer.](#)

Comuníquese con su Socio de Cumplimiento Normativo local o con el Equipo de Cumplimiento del Grupo para analizar cualquier pregunta, cuestión o problema relacionado con cualquier posible conflicto de intereses:

groupcompliance@bauermedia.com

Disposición de Renuncia: Bauer renunciará a la aplicación de las políticas establecidas en este Código sólo cuando las circunstancias justifiquen la concesión de una renuncia basada en los mejores intereses de Bauer. Cualquier renuncia relacionada con un empleado debe ser aprobada por el Director de Cumplimiento y un miembro de la Junta Ejecutiva.



Si tiene alguna pregunta o problema, hable en primer lugar con su superior inmediato o con su departamento de RRHH o de Cumplimiento Normativo local, pero si por alguna razón no se siente cómodo haciéndolo, siempre puede utilizar el **Servicio [SpeakUp.](#)**



MEDIA GROUP