

Code of Conduct

El Código Ético de Bertelsmann

Contenidos

1.0	Prólogo	4
2.0	Principios	8
2.1	Requisitos básicos	10
2.1.1	Cumplimiento de la ley	11
2.1.2	Libertad para hablar sin reservas	12
2.1.3	Respeto mutuo y confianza	13
2.1.4	Conflictos de interés	14
2.1.5	Protección de los activos empresariales	15
2.2	Responsabilidad corporativa	16
2.2.1	Derechos humanos	17
2.2.2	Condiciones de trabajo justas y saludables	18
2.2.3	Medio ambiente y protección del clima	19
2.3	Socios comerciales y terceros	20
2.3.1	Tratos con los socios comerciales	21
2.3.2	Anticorrupción y antisobornos	23
2.3.3	Competencia justa	24
2.3.4	Relaciones con entidades gubernamentales y reguladoras	25
2.3.5	Seguridad de productos	26
2.4	Contenido, información y finanzas	28
2.4.1	Informes independientes y responsabilidad por los contenidos	29
2.4.2	Protección de la propiedad intelectual	30
2.4.3	Privacidad y protección de datos	31
2.4.4	Integridad financiera	33
2.4.5	Información privilegiada	34
2.4.6	Declaraciones acerca de productos y servicios	35
2.4.7	Uso y seguridad de las tecnologías de la información	36
2.4.8	Confidencialidad y comunicación	37



3.0	Guía para la toma de decisiones	38
4.0	Planteamiento de preocupaciones y denuncia de violaciones	42
4.1	Contactos en su entorno de trabajo local	46
4.2	Contactos en el Bertelsmann Corporate Center	47
4.3	Sistema Speakup	48
4.4	Ombudsperson	49
4.5	Obligación de denuncia para violaciones graves de cumplimiento	50
5.0	Más información	52

1.0 Prólogo

Estimados y estimadas colegas:

La responsabilidad empresarial y la integridad son elementos esenciales de la cultura corporativa de Bertelsmann. Aspiramos a alcanzar el éxito empresarial cumpliendo todas las reglas y normativas internas y externas.

Para nosotros, el Consejo de Administración, el cumplimiento legal es una prioridad. Y para ello, necesitamos su apoyo. La única forma de garantizar un cumplimiento exhaustivo es trabajando juntos. En calidad de miembros del Consejo de Administración de Bertelsmann, somos conscientes de nuestra función como modelos a seguir a este respecto.

Las relaciones entre nuestros empleados, y con nuestros socios comerciales, están definidas por el respeto mutuo y la confianza. No toleramos infracciones de la ley, y el acoso y la discriminación están prohibidos.

El Code of Conduct de Bertelsmann resume las normas para nuestras actividades empresariales, una guía para tomar decisiones difíciles y una vista general de las personas de contacto disponibles para responder preguntas y ante quienes se pueden plantear las posibles preocupaciones. Todos nosotros en Bertelsmann —el Consejo de Supervisión, el Consejo de Administración y los empleados a todos los niveles— estamos obligados a respetar los principios definidos en este Código.

En Bertelsmann valoramos en gran medida la libertad empresarial, y confiamos en que nuestros empleados hagan uso de esta libertad de manera responsable. Abordar abiertamente los potenciales problemas es algo que se percibe expresamente de manera positiva. Es responsabilidad de todos los gerentes estar abiertos a debates sobre las prácticas de la empresa, el entorno de trabajo, su propia conducta o la conducta de otros empleados.

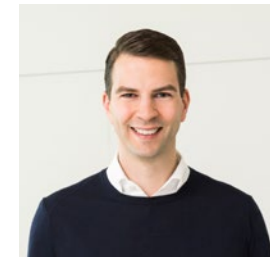
Si usted tuviera o percibiera algún problema, siempre habrá alguien que podrá ayudarle, localmente o a través de canales alternativos, que se describen en el presente Code of Conduct.

Le damos las gracias por su contribución a la cultura del cumplimiento en Bertelsmann a través de su conducta personal.

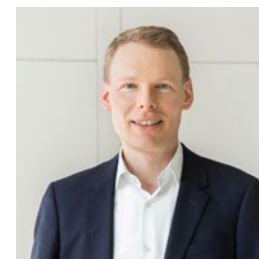
El Consejo de Administración



Thomas Rabe
Presidente y Director General (CEO)
de Bertelsmann y CEO de RTL Group



Carsten Coesfeld
Miembro del consejo de administración de
Bertelsmann, Bertelsmann Investments y
Financial Solutions



Rolf Hellermann
Director de Finanzas (CFO)
de Bertelsmann



Immanuel Hermreck
Director de Human Resources
en Bertelsmann



RTL



Penguin
Random
House



BMG



arvato
group



Bertelsmann
Marketing
Services



Bertelsmann
Education Group



BI Bertelsmann
Investments



2.0 Principios



2.1

Requisitos básicos

2.1.1

Cumplimiento de la ley

- El cumplimiento de todas las leyes y normativas aplicables es algo natural para nosotros y tiene una importancia crítica para el éxito de nuestras empresas en todo el mundo. Cualquier violación de las leyes o normativas puede tener graves consecuencias tanto para la empresa como para sus empleados, tales como penas de prisión, medidas disciplinarias, multas y daños a la reputación.
- Investigamos todas las denuncias de conductas indebidas. Se pone fin a las infracciones y se toman medidas adecuadas.
- Los gerentes (los empleados con responsabilidades presupuestarias o de personal) en particular deben estar familiarizados con las leyes fundamentales, las normativas y las políticas corporativas relevantes para sus ámbitos de responsabilidad.
- En países, industrias o mercados específicos, así como con socios comerciales específicos, es posible que existan reglas más estrictas que las descritas en el presente Code of Conduct. En dichos casos, los empleados deberán aplicar la norma más estricta.
- Si existiera cualquiera duda acerca de si una decisión es jurídicamente correcta, se deberá consultar al departamento jurídico relevante o a otra persona adecuada que aparezca enumerada en la sección 4 ("Planteamiento de preocupaciones y denuncia de violaciones") para recibir asistencia y aclaraciones.

Cumplimos todas las leyes y normativas locales, nacionales e internacionales aplicables en todos los lugares en los que hacemos negocios.

2.1.2

Libertad para hablar sin reservas

- Ser capaz de hablar sin reservas y libremente ayuda a evitar las conductas indebidas, o a detectarlas y corregirlas si estas se producen. Alentamos el pensamiento crítico e imaginativo y valoramos un entorno de trabajo abierto en el que los empleados puedan abordar a sus supervisores o a la gerencia superior para plantear problemas o expresar críticas sin ninguna preocupación. Los gerentes alientan el diálogo abierto, respaldan a sus empleados y abordan sus preocupaciones de manera justa e imparcial.
- No se tolerará la intimidación ni las represalias contra empleados que denuncien de buena fe una conducta indebida presunta o real. "De buena fe" significa que un individuo cree que lo que afirma es cierto, tanto si una investigación posterior demuestra que la denuncia es cierta como si no.
- Presentar a sabiendas una denuncia falsa de conducta indebida con el objetivo de acusar deliberada y falsamente a otra persona constituye una violación de cumplimiento y tendrá como resultado la toma de medidas adecuadas.
- Si los empleados no se sienten cómodos planteando sus preocupaciones ante una persona de contacto en su entorno de trabajo local, o si hacerlo no ha tenido efecto, se les anima a ponerse en contacto con una de las personas enumeradas en la sección 4 ("Planteamiento de preocupaciones y denuncia de violaciones").

Animamos a nuestros empleados a hablar sin reservas, libremente y sin miedo a las represalias. Están prohibidas las represalias contra individuos que planteen preocupaciones de buena fe acerca de conductas indebidas que se produzcan en la empresa.

2.1.3

Respeto mutuo y confianza

- Cada individuo será tratado de manera justa, con respeto y dignidad. Estamos comprometidos con la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades, y fomentamos un lugar de trabajo respetuoso y tolerante en el que se reconozca el valor único de cada persona. No se toleran el acoso sexual, la discriminación, el racismo, el abuso o el acoso laboral, el abuso de poder, la intimidación, las amenazas o cualquier otra forma de acoso.

Nos tratamos con respeto mutuo y confianza y no toleramos el acoso ni la discriminación.

- No permitimos la discriminación por motivos de raza, origen nacional o étnico, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, embarazo, estado civil o parental, edad, discapacidad, religión o creencia, o cualquier otra característica especificada en virtud de la ley antidiscriminación o la política de empresa aplicable.



2.1.4

Conflictos de interés

Notificamos los conflictos de interés potenciales o reales y los solucionamos lo más rápido posible.



Podrá encontrar más información en las Bertelsmann Guidelines on **Anti-Corruption & Integrity**.

- En nuestro trabajo cotidiano podemos encontrarnos con situaciones en las que una decisión empresarial que corresponda al mejor interés de la empresa rivalice con nuestros intereses personales.
- Un conflicto de interés puede hacer que resulte difícil tomar decisiones imparciales que correspondan al mejor interés de la empresa.
- Los empleados que se enfrenten a un conflicto de interés potencial o real deben notificarlo rápidamente a su supervisor o a la gerencia superior de la empresa para su pronta resolución.

2.1.5

Protección de los activos empresariales

- Tratamos los activos empresariales de cualquier tipo, como productos, materiales de trabajo, equipamiento informático o propiedad intelectual, con cuidado y responsabilidad.
- Los activos empresariales se utilizan para sus fines comerciales previstos, y no para fines irracionales o fines personales indebidos.
- Se prohíbe cualquier forma de fraude, malversación, robo, apropiación indebida o evasión fiscal, independientemente de si esto afecta a los activos empresariales o a activos de terceros.

Tratamos los bienes propiedad de la empresa y otros activos empresariales de manera responsable.



Podrá encontrar más información en las Bertelsmann Guidelines on **Anti-Corruption & Integrity**.



2.2

Responsabilidad corporativa

2.2.1

Derechos humanos

- Respetamos los derechos humanos, los derechos individuales y la dignidad de los empleados y de todos los terceros.
- Defendemos tanto el derecho a la libertad de asociación como el derecho a involucrarse en la negociación colectiva de conformidad con las leyes y normativas aplicables.
- Los trabajos forzados y la explotación infantil, todas las formas de esclavitud moderna y trata de personas, y cualquier forma de explotación están prohibidas en Bertelsmann, y cumplimos estrictamente las leyes aplicables.

Estamos comprometidos con los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Mundial de Naciones Unidas. De la misma forma, esperamos que nuestros proveedores y socios comerciales compartan estos valores y se comprometan con ellos.

2.2.2

Condiciones de trabajo justas y saludables

- Cumplimos las normativas que garantizan condiciones de trabajo justas, incluyendo las que regulan la remuneración, las horas de trabajo y la privacidad.
- Nuestros sistemas de remuneración son coherentes y transparentes. Ello garantiza una retribución que refleja el mercado, la función y el rendimiento, teniendo en cuenta al mismo tiempo las condiciones específicas del negocio.
- Cumplimos todas las leyes y normas aplicables en materia de salud y seguridad, y proporcionamos un lugar de trabajo seguro y saludable para nuestros empleados.

Garantizar condiciones de trabajo justas y un lugar de trabajo seguro y saludable es una parte integral de nuestra cultura corporativa.

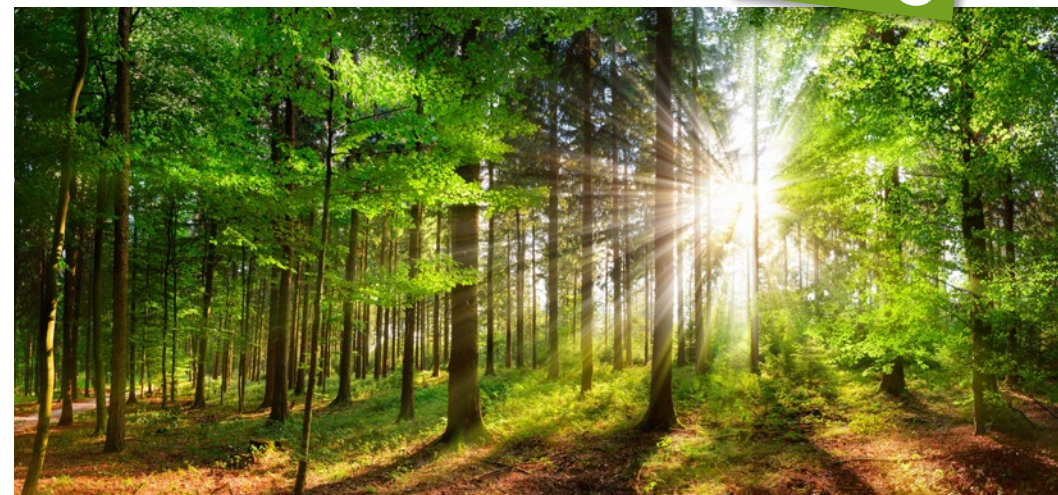
2.2.3

Medio ambiente y protección del clima

- Cumplimos todas las normativas medioambientales aplicables y nuestras directivas medioambientales internas, por ejemplo, en lo relativo a la protección del clima y el aprovisionamiento de papel.
- Nos esforzamos por incrementar nuestra eficiencia energética y de recursos en la producción y distribución de nuestros productos y servicios, con el fin de minimizar los impactos negativos sobre el medio ambiente y alcanzar la neutralidad climática para 2030.
- Obtenemos y utilizamos recursos como la energía y el agua de manera responsable.

Proteger el medio ambiente y el clima es una parte esencial de nuestra responsabilidad corporativa.

Climate Neutral by
2030



2.3

Socios comerciales y terceros

2.3.1

Tratos con los socios comerciales

- Nuestros socios comerciales (como los clientes, proveedores, agentes y consultores) esperan poder confiar en Bertelsmann como socio comercial que cumple la ley. Esto también requiere que estemos bien informados acerca de nuestras obligaciones contractuales frente a nuestros socios comerciales.
- Comprobamos cuidadosamente la identidad e integridad de los potenciales socios comerciales (diligencia debida). Si durante este proceso, o más adelante en el transcurso de la colaboración, averiguamos que el socio comercial se involucra en prácticas comerciales ilegales o inapropiadas, consultamos inmediatamente al departamento de Integrity & Compliance.
- Tomamos decisiones de aprovisionamiento justas e imparciales en base a criterios objetivos como calidad, precio, servicio, fiabilidad, disponibilidad, rendimiento técnico, cumplimiento contractual, eficiencia energética y de recursos e impacto medioambiental.
- Tomamos medidas adecuadas para garantizar que las transacciones con terceros no infrinjan los embargos económicos actuales y las listas de sanciones, las normativas de comercio, los controles a la importación y exportación o las normativas para prevenir la financiación del terrorismo.
- Cumplimos nuestras obligaciones relativas a la prevención del lavado de dinero y minimizamos el riesgo general de lavado de dinero efectuando una diligencia debida adecuada de los terceros.

Actuamos con integridad en nuestros tratos con los demás, y también esperamos que nuestros socios comerciales cumplan con la ley.



Para más información, consulte la Bertelsmann Guideline **BeTrade Compliance**.



2.3.2

Anticorrupción y antisobornos

- No toleramos que se ofrezca o acepte un soborno de ninguna forma, tanto a funcionarios públicos o socios comerciales como de parte de los mismos.
- Los regalos y la hospitalidad se permiten respetado ciertas reglas, siempre y cuando estén asociados con medidas promocionales o bien si su intención es fomentar relaciones comerciales o presentar productos o servicios.
- Estos beneficios tan solo pueden ofrecerse o aceptarse si tienen una finalidad comercial legítima y si su intención no es servir de remuneración a cambio de un beneficio ilícito o indebido. El beneficio no debe tener un valor desmedido ni exceder los límites de la práctica comercial habitual o el nivel de vida normal del destinatario. Al aceptar u ofrecer regalos o actividades de ocio, deben respetarse las reglas internas, en particular los requisitos de autorización.
- Las donaciones y las actividades de patrocinio se permiten por norma general, pero no deben utilizarse para obtener beneficios comerciales ilícitos. No encubrimos ningún beneficio o incentivo que pueda conducir a riesgos de corrupción.

Condenamos todas las formas de
corrupción y soborno.



Para más información, consulte las [Bertelsmann Guidelines on Anticorruption & Integrity y Donations, Sponsoring & Memberships](#).

2.3.3

Competencia justa

Estamos comprometidos con el principio de competencia justa. Cumplimos las leyes de competencia y antimonopolio aplicables y consultamos al departamento jurídico de Bertelsmann acerca de las cuestiones de competencia y antimonopolio.



Para más información, consulte la Bertelsmann Guideline on **Antitrust Law Compliance**.

- Prácticamente en todos los países, las leyes prohíben las relaciones o los acuerdos con competidores, proveedores, distribuidores o vendedores autorizados que puedan interferir con la competencia en el mercado. Estas leyes se aplican a una amplia variedad de actividades, que incluyen la fijación de precios, la asignación de clientes o de territorios de ventas entre competidores, los boicots anticompetitivos y otros métodos injustos de competencia.
- Ponemos fin sin demora a cualquier infracción.

2.3.4

Relaciones con entidades gubernamentales y reguladoras

- Las relaciones comerciales con organismos gubernamentales a menudo están sujetas a requisitos particularmente estrictos. En todos nuestros tratos con las autoridades gubernamentales y reguladoras y sus funcionarios, nos comportamos de forma honrada y transparente y cumplimos las leyes aplicables y nuestras reglas internas. Pueden producirse tratos con entidades gubernamentales, por ejemplo, en el transcurso ordinario de los negocios (obtención de licencias o autorizaciones necesarias o celebración de contratos), al involucrarse en grupos de presión políticos o al responder a solicitudes o consultas gubernamentales o reguladoras (incluyendo citaciones, investigaciones y procedimientos legales).
- No ofrecemos regalos a los funcionarios públicos. Limitamos las invitaciones a funcionarios públicos a atenciones de precio reducido y obtenemos las directrices y autorizaciones necesarias de antemano.
- En el caso de peticiones gubernamentales de cualquier tipo, es preciso ponerse en contacto de inmediato con la gerencia superior de la empresa y el departamento jurídico relevante.
- Si se requiere una licencia oficial (para la entidad o bien para un empleado), no llevaremos a cabo ninguna actividad empresarial en esa área de negocio específica hasta que hayamos obtenido dicha licencia. Si una licencia es revocada o expira (incluyendo los períodos de gracia aplicables, si los hay), pondremos fin a la actividad comercial hasta que la licencia vuelva a expedirse.

Mantenemos relaciones adecuadas y legalmente irreprochables con todas las autoridades gubernamentales y reguladoras.



Para más información, consulte las Bertelsmann Guidelines on **Anticorruption & Integrity**.

2.3.5

Seguridad de productos

Desarrollamos y producimos productos seguros para nuestros clientes.

- Nos hemos comprometido a proporcionar a nuestros clientes productos seguros, de alta calidad.
- Nuestros productos no deben contener defectos ni características no seguras que puedan tener efectos negativos sobre la salud o la propiedad.



2.4

Contenido, información y finanzas

2.4.1

Informes independientes y responsabilidad por los contenidos

- La independencia editorial y periodística es el fundamento de nuestras actividades de publicación, información y difusión en medios digitales, radio y televisión.
- Somos conscientes de que, como empresa de comunicación, podemos influir en la opinión pública, y gestionamos cuidadosamente dicha responsabilidad. Estamos comprometidos con la verdad y con el máximo grado de transparencia en nuestros informes.
- Podemos alegar el privilegio del periodista para negarnos a dar testimonio o proporcionar información con el fin de proteger a nuestras fuentes en cualquier momento, siempre y cuando dicho privilegio exista en virtud de la legislación local.
- No ejercemos influencias internas sobre la publicación de noticias periodísticas ni cedemos ante influencias externas de índole política o económica.
- No permitimos que los beneficios otorgados por agentes externos, como los descuentos para miembros de la prensa, influyan en nuestro trabajo periodístico.
- Cumplimos las reglas existentes relativas a la separación del contenido editorial y la publicidad comercial.
- La gerencia superior en particular no interfiere en la toma de decisiones editoriales ni restringe la independencia de nuestro personal editorial.
- El personal editorial y periodístico se ha comprometido a respetar la privacidad y a tratar de forma precisa y responsable la información, la opinión y las imágenes.
- Damos gran importancia a la protección a la infancia y la juventud en nuestra producción y distribución de contenido, y cumplimos las restricciones relevantes.
- El contenido de ficción y el contenido destinado a fines de entretenimiento también pueden influir en la opinión pública. Reconocemos esta responsabilidad y la gestionamos con cuidado.

Respetamos la independencia editorial y periodística y somos conscientes de nuestra responsabilidad en lo relativo al contenido que producimos y distribuimos.

2.4.2

Protección de la propiedad intelectual

- Como empresa de comunicación, la protección de la propiedad intelectual tiene especial importancia para nuestro negocio.
- La propiedad intelectual protegida abarca cualquier producto de la creatividad humana, independientemente de su valor comercial. Esto incluye, sin que la lista sea exhaustiva, obras literarias y periodísticas, música, películas, programas de televisión, obras visuales, así como el software y sus componentes. La propiedad intelectual está protegida en virtud de las leyes relevantes (derechos de autor, marcas o patentes) o como secreto comercial.
- La infracción de la propiedad intelectual incluye, sin que la lista sea exhaustiva, la exhibición, distribución o presentación sin permiso de material protegido por derechos de autor y la creación y distribución no autorizadas de copias de propiedad intelectual protegida.

Respetamos y protegemos todas las formas de propiedad intelectual y contenido protegido.

2.4.3

Privacidad y protección de datos

- Al recopilar, conservar, procesar o transmitir datos personales (como nombres, direcciones, números de teléfono, fechas de nacimiento, información sobre salud) relativos a empleados, clientes u otros terceros, actuamos con gran cuidado y estricta confidencialidad, y cumpliendo la ley y la política aplicables.
- Los empleados involucrados en la recopilación, conservación, procesamiento o transmisión de datos personales reciben asesoramiento y respaldo por parte de los departamentos jurídicos y los responsables de protección de datos relevantes.

Recopilamos, conservamos, procesamos y transmitimos datos e información personal cumpliendo la ley y la política aplicables.



Para más información, consulte la **Bertelsmann Data Protection Guideline**.



2.4.4

Integridad financiera

- Todas las transacciones y los registros relativos a nuestro negocio deben mantenerse de forma precisa y adecuada. Todas las transacciones, los activos y los pasivos deben documentarse adecuadamente y registrarse de conformidad con las Bertelsmann SE & Co. KGaA Financial Reporting Guidelines y los requisitos legales.
- Un registro adecuado requiere elevados estándares de precisión, integridad y responsabilidad en todos los tratos comerciales.
- Las cuentas financieras, los documentos, contratos y demás información de la empresa no deben incluir a sabiendas entradas incorrectas o equívocas.
- Cumplimos las normativas fiscales y satisfacemos nuestras obligaciones fiscales. Para cualquier pregunta, consultamos al departamento fiscal de Bertelsmann.

Dirigimos nuestro negocio y gestionamos el registro y los informes financieros de manera adecuada y con transparencia.



Para más información, consulte las **Bertelsmann Group Tax Guidelines**.

2.4.5

Información privilegiada

- La ley prohíbe el uso de información privilegiada al negociar con valores y otros instrumentos financieros negociables así como la divulgación de información privilegiada a otros con dichos fines.
- La información privilegiada es información acerca de cualquier circunstancia que no sea públicamente conocida y, que de hacerse pública, podría influir significativamente en el precio o la demanda de cualquier tipo de valores o instrumentos financieros similares. Los ejemplos de dichas circunstancias incluyen incrementos o caídas de beneficios, contratos importantes, planes de fusión con o adquisición de una empresa, nuevos productos importantes o cambios significativos de personal en el liderazgo de una empresa.
- El alcance de las normativas acerca de la información privilegiada puede variar de un país a otro. Los empleados que se enfrenten a una situación de estas características deberían buscar el asesoramiento y respaldo del departamento jurídico relevante.

Cumplimos las leyes relativas a información privilegiada y la política de la empresa en materia de información privilegiada acerca de nuestro propio negocio o el de otros.



Para más información, consulte la Bertelsmann Guideline on **Capital Market Compliance**.

2.4.6

Declaraciones acerca de productos y servicios

- Realizamos siempre declaraciones veraces acerca de nuestros productos y servicios.
- La información falsa o equívoca relativa a productos o servicios puede dañar a nuestros clientes así como a nuestra reputación. Esto infringe nuestros principios y está prohibido

Al promocionar y publicitar nuestros productos y servicios no realizamos declaraciones intencionadamente falsas o equívocas.



2.4.7

Uso y seguridad de las tecnologías de la información

- En nuestra actividad comercial diaria, utilizamos tecnologías de la información y procesamos datos periódicamente. Esto requiere prácticas de seguridad adecuadas (protección mediante contraseña, tecnología autorizada y software con licencia) para proteger la propiedad intelectual y los datos personales. Hacer caso omiso de las prácticas de seguridad adecuadas puede acarrear consecuencias graves, como la pérdida de datos, el robo de datos personales o la infracción de los derechos de autor.
- Dado que la información digital puede distribuirse rápidamente, es fácil de copiar y prácticamente indestructible, tenemos cuidado con el contenido de cualquier correo electrónico, correo de voz grabado, adjunto o información descargable que recibamos o enviemos.
- Nos comprometemos a usar sistemas informáticos proporcionados por la empresa para fines comerciales legítimos, y no para un uso personal irracional o indebido.

Hacemos un uso comercial adecuado de las tecnologías de la información en el lugar de trabajo y ayudamos a proteger los sistemas y el equipo contra las amenazas internas y externas y el abuso.



Para más información, consulte la **Bertelsmann Guideline Information Technology and Information Security.**

2.4.8

Confidencialidad y comunicación

- La información confidencial es información de carácter no público destinada únicamente a destinatarios específicos, no a su difusión interna ni publicación externa. Puede incluir registros, informes, contratos, datos financieros y personales, investigaciones, litigios, expedientes judiciales, trabajo creativo, propiedad intelectual o planes relativos a negocios o productos.
- Comentar información confidencial en lugares públicos o compartir sin autorización información de la empresa o de los clientes con terceros constituye un incumplimiento de las obligaciones de confidencialidad y puede suponer una violación de las leyes antimonopolio aplicables.
- En particular, los empleados con acceso a información especialmente sensible (incluyendo información relativa a las áreas de finanzas, recursos humanos, representación de los empleados, área legal, fusiones y adquisiciones, comunicaciones corporativas, desarrollo corporativo e información privilegiada sobre otras empresas) deben acatar una estricta confidencialidad, incluso con los colegas.
- Al utilizar las redes sociales, somos conscientes de nuestra responsabilidad con respecto a la reputación de nuestra empresa. No compartimos información confidencial o sensible de la empresa y respetamos la privacidad de nuestros y nuestras colegas y socios comerciales.
- Cumplimos la One Voice Policy de Bertelsmann y remitimos inmediatamente las consultas de los medios a Corporate Communications o a la oficina de prensa responsable.
- Se proporciona a los empleados de Bertelsmann información exhaustiva, transparente y actualizada acerca de la empresa, de conformidad con nuestras reglas sobre confidencialidad.

Protegemos la información confidencial contra su divulgación y uso no autorizados. Protegemos la reputación de nuestra empresa en nuestras declaraciones públicas.



Para más información, consulte las **Bertelsmann One Voice Policy Guidelines for Public Statements.**

3.0

Guía para la toma de decisiones



3.0

Guía para la toma de decisiones

Si alguna vez no está seguro/a de si una acción o decisión particular cumple los requisitos del Code of Conduct, plantéese las siguientes preguntas.

Si puede responder con seguridad un "sí" a cada una de estas preguntas, es probable que su acción o decisión sea adecuada. Si tiene cualquier duda acerca de alguna de estas preguntas, debería consultar a una de las personas de contacto enumeradas en la siguiente sección.

A mi leal saber y entender,
¿he tenido en cuenta todos
los factores relevantes
y los he sopesado
cuidadosamente?

¿Puedo asumir que mi
decisión cumple los
requisitos legales e
internos?

¿Puedo tomar una decisión
imparcial que corresponda
al mejor interés de la
empresa y esté libre de
cualquier interés personal
contrapuesto?

¿Puedo tomar la decisión
con la conciencia
tranquila?

¿Podría defender
fácilmente mi decisión
frente a terceros?



4.0

Planteamiento de
preocupaciones
y denuncia de
violaciones



4.0

Planteamiento de preocupaciones y denuncia de violaciones

Las preocupaciones acerca de la conducta en el lugar de trabajo a menudo pueden resolverse planteándolas de manera constructiva con las personas directamente involucradas o buscando la asistencia de las personas de contacto locales. Otros problemas, como las prácticas comerciales ilegales, pueden abordarse mejor de forma confidencial con alguien externo a su entorno local. Están prohibidas las represalias contra empleados que planteen preocupacio-

nes de buena fe acerca de conductas indebidas presuntas o reales (véase 2.1.2 "Libertad para hablar sin reservas"). Al investigar denuncias de conductas indebidas, se protegen los derechos de todas las personas involucradas, y las decisiones acerca de medidas disciplinarias se toman de manera justa, adecuada, confidencial y transparente.

Los siguientes recursos están disponibles tanto para empleados como para terceros.



4.1

Contactos en su entorno de trabajo local

Puede ponerse en contacto con una persona en su entorno de trabajo local para abordar preguntas relativas al Code of Conduct o para denunciar violaciones del Code of Conduct o de las directivas de cumplimiento; por ejemplo:

- Su supervisor
- La gerencia superior de su empresa
- Su responsable de Cumplimiento o gerente de Cumplimiento local
- Los departamentos de Human Resources, Legal, Finance o Audit
- o, si procede, sus representantes de los empleados.

Puede encontrar una lista de personas con las que ponerse en contacto para cada empresa subsidiaria de Bertelsmann en la Intranet de Bertelsmann.

4.2

Contactos en el Bertelsmann Corporate Center

Si no se siente cómodo/a abordando su preocupación localmente, o si hacerlo no ha tenido efecto, también puede ponerse en contacto con el departamento adecuado en el Bertelsmann Corporate Center, en particular, el departamento de Integrity & Compliance. Su preocupación se tratará con el máximo respeto posible en lo relativo a la confidencialidad y cumpliendo todos los requisitos de protección de datos aplicables. Todas las denuncias de presuntas infracciones de cumplimiento serán investigadas.

Integrity & Compliance

Alemania:
Teléfono +49 (0) 52 41-80-76000
EE. UU.:
Teléfono +1 212 782-10 57
integrity@bertelsmann.com
www.integrity.bertelsmann.com

Corporate Audit

Teléfono +49 (0) 52 41-80-72239
audit@bertelsmann.com

Corporate Data Protection

Teléfono +49 (0) 5241 80-894 76
data-protection@bertelsmann.com

Corporate Legal

Teléfono +49 (0) 52 41-80-2192
legal@bertelsmann.com

Corporate Legal — Antitrust

Teléfono +49 (0) 52 41-80-2192
antitrust@bertelsmann.com

Corporate Human Resources

Teléfono +49 (0) 52 41-80-41800
corporateHR@bertelsmann.com

Corporate Tax

Teléfono +49 (0) 52 41-80-2237
tax@bertelsmann.com

Corporate Communications

Teléfono +49 (0) 52 41-80-71450
corporatecomms@bertelsmann.com

La dirección de correo postal para todos estos departamentos es: Bertelsmann SE & Co. KGaA | Carl-Bertelsmann-Straße 270 | 33311 Gütersloh | Alemania | www.bertelsmann.com

4.3

Sistema Speakup

También puede denunciar las violaciones graves del Code of Conduct, en particular las prácticas comerciales ilegales, utilizando un sistema Speakup. El sistema está disponible en distintos idiomas y es posible acceder a él por teléfono o por Internet. Permite un diálogo confidencial con el departamento de Integrity & Compliance de Bertelsmann, asegurado mediante un cifrado especial y por el anonimato si se desea.

www.indicarduda.com

4.4

Ombudsperson

También puede ponerse en contacto con un ombudsperson (mediador/a) externo nombrado por Bertelsmann. El papel del ombudsperson es proporcionar una persona de contacto neutral e independiente para los solicitantes que busquen directrices y respaldo para plantear y resolver cualquier presunta violación grave del Code of Conduct. El ombudsperson mantiene bajo una estricta confidencialidad todas las comunicaciones con las personas que busquen asistencia, y no revela ningún contenido de las mismas, ni la identidad del solicitante, a menos que reciba un permiso explícito para hacerlo por parte del solicitante.

Ombudsperson para Europa, África, Asia y Australia (ubicado en Alemania)

ombuds@discussconcerns.com

Teléfono +49 (0) 32-211 11 23 39

Línea gratuita (únicamente desde Alemania): 0800-664 7879



Annette Parsch, Ombudsperson

Ombudsperson para América del Norte y del Sur (ubicado en EE. UU.)

ombuds2@discussconcerns.com

Teléfono +1 646-981-0753

Línea gratuita (únicamente desde EE. UU.): 877-278-0303



Dina Jansenson, Ombudsperson

4.5

Obligación de denuncia para violaciones graves de cumplimiento

Los gerentes y empleados cuya función o cargo los haga especialmente responsables de garantizar el cumplimiento tienen la obligación de denunciar las pruebas o sospechas concretas de una violación grave de cumplimiento inmediatamente a un departamento adecuado en el Bertelsmann Corporate Center, en particular, el departamento de Integrity & Compliance. Se anima a todos los demás empleados a que hagan lo mismo.

Por lo general una violación de cumplimiento se considera grave, y es necesario denunciar pruebas o sospechas de la misma, si esta puede ocasionar a la empresa graves daños financieros o a la reputación.



Para más información, consulte la Bertelsmann Guideline on Handling Suspected Compliance Violations.

Esto incluye:

- Actos fraudulentos, como corrupción, fraude, malversación, robo o usurpación
- Violaciones de la legislación antimonopolio o de la legislación sobre comercio exterior
- Violaciones de los derechos humanos, acoso sexual o violaciones de las leyes contra la discriminación
- Violaciones que pueden dar lugar a la actuación de los organismos reguladores o de cumplimiento de la ley (como un regulador o una fiscalía pública).

Si no está seguro/a en una situación particular de si es preciso denunciar una violación de cumplimiento, debería consultar al departamento de Integrity & Compliance.



5.0 Más información

Bertelsmann Integrity & Compliance

El Code of Conduct no puede abordar todas las preguntas que pueden surgir durante la realización de su trabajo en Bertelsmann. Por lo tanto, las reglas generales que incluye el Code of Conduct se especifican adicionalmente en las directivas corporativas para el conjunto del grupo Bertelsmann.

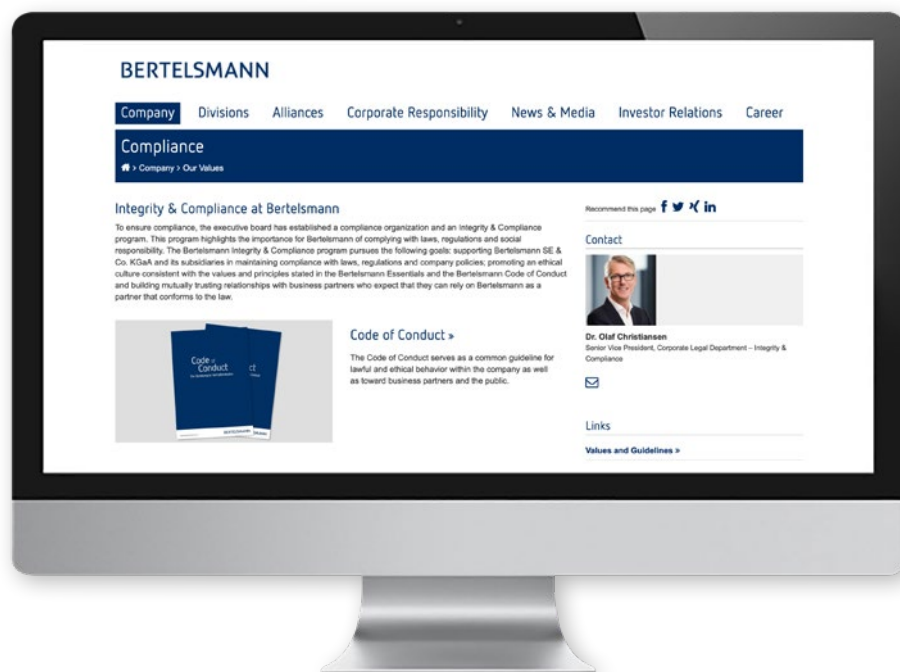
Estas directivas están disponibles en la Intranet de Bertelsmann en <http://executiveboardguidelines.bertelsmann.com>

Los Bertelsmann Essentials pueden encontrarse en <https://www.bertelsmann.com/company/essentials/essentials/>.

Podrá encontrar también más información sobre el Code of Conduct y sobre Integrity & Compliance en Bertelsmann en <http://www.integrity.bertelsmann.com> y en la Intranet en <http://benet.bertelsmann.com/integrity&compliance>.

El departamento de Integrity & Compliance está disponible para preguntas por teléfono o correo electrónico: integrity@bertelsmann.com
Teléfono +49 (0) 52 41-80-76000 (Alemania)
Teléfono +1 212 782-10 57 (EE.UU.)

www.integrity.bertelsmann.com



Alemania:

Bertelsmann SE & Co. KGaA | Integrity & Compliance

Carl-Bertelsmann-Straße 270 | 33311 Gütersloh

Teléfono +49 (0) 52 41-80-76000

integrity@bertelsmann.de | www.integrity.bertelsmann.de

EE. UU.:

Bertelsmann, Inc. | Integrity & Compliance

1745 Broadway | New York, NY 10019

Teléfono +1 212 782-10 57

integrity@bertelsmann.com | www.integrity.bertelsmann.com