



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA
VÉRTICE TRESCIENTOS SESENTA GRADOS, S.A.

CAPÍTULO I -INTRODUCCIÓN	2
Artículo 1.- Objeto	2
Artículo 2.- Ámbito de aplicación	2
Artículo 3.- Naturaleza, conocimiento y aceptación	2
CAPÍTULO II -VALORES ÉTICOS Y PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN	3
Artículo 4.- Asunción de principios y valores éticos.....	3
Artículo 5.- Principios generales de actuación	3
CAPÍTULO III - NORMAS DE CONDUCTA BÁSICAS	4
Artículo 6.- Alcance de las normas de conducta básica y obligación de consulta:	4
Artículo 7.- Igualdad de oportunidades y no discriminación	5
Artículo 8.- Conflictos de intereses	5
Artículo 9.- Información reservada y confidencial.....	6
Artículo 10.- Transparencia de la información.....	7
Artículo 11.- Protección de datos de carácter personal.....	7
Artículo 12.- Salud y seguridad en el trabajo y protección del medio ambiente.	8
Artículo 13.- Protección del medio ambiente.....	8
Artículo 14.- Recursos y medios materiales para el desarrollo de la actividad profesional...9	
Artículo 15.- Correo electrónico, Internet y telefonía	9
Artículo 16.- Relaciones comerciales, profesionales o empresariales con terceros.	10
Artículo 17.- Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo	11
Artículo 18. Propiedad intelectual e industrial	11
Artículo 19.- Auditorías e inspecciones.....	12
Artículo 20.- Relaciones comerciales y defensa de la competencia.....	12
Artículo 21.- Regalos, pago de comisiones ilegales, donaciones y beneficios ilegales.....	13
Artículo 22.- Prácticas fraudulentas y promesas engañosas	13
Artículo 23.- Comunicación externa	13
Artículo 24.- Libertad de expresión e información	14
Artículo 25.- Política de conciliación e independencia laboral	14
Artículo 26.- Drogas y alcohol	14
Artículo 27.- Deber de comunicación de incidencias y denuncia de irregularidades	14
CAPÍTULO IV – GESTIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	15
Artículo 28.- Órganos de supervisión y cumplimiento del Código de Ética y Conducta	15
Artículo 29.- Incumplimiento del Código de Ética y Conducta.....	15
Artículo 30.- Aprobación, entrada en vigor y revisión de este Código.....	16



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA (Mayo 2020)

CAPÍTULO I -INTRODUCCIÓN

Artículo 1.- Objeto

El presente Código tiene por objeto establecer las normas, los valores y principios éticos que rigen la actuación de VÉRTICE TRESCIENTOS SESENTA GRADOS, S.A. y de su grupo de empresas (en adelante, Grupo VÉRTICE), así como las pautas generales de conducta que han de seguir en el cumplimiento de sus funciones todos sus administradores, directivos, empleados y dependientes, a la vez que recoger el compromiso de la empresa con los principios de ética empresarial y de transparencia.

El Código tiene en cuenta el principio de responsabilidad penal de las personas jurídicas y sirve de base para evitar comportamientos irregulares e indebidos que puedan determinar la responsabilidad penal de compañía.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

El presente Código se aplica a todos los administradores, directivos, empleados y personal dependiente del Grupo VÉRTICE, incluyendo a todos los grupos de interés y todas las entidades mercantiles y/o jurídicas que configura este grupo en la actualidad y en el futuro.

Asimismo, están sujetos al cumplimiento de este Código todas aquellas personas, físicas o jurídicas, que mantengan cualquier tipo de relación con VÉRTICE en el desempeño de sus actividades profesionales o empresariales, como puedan ser auditores externos, consultores, asesores, proveedores, anunciantes, centrales de medios, productoras externas, organismos, instituciones, accionistas e inversores, etc.

Este Código goza del máximo rango normativo dentro del Grupo VÉRTICE y se integra dentro del bloque de normas y políticas de buen gobierno corporativo de la organización.

Artículo 3.- Naturaleza, conocimiento y aceptación

El Código ético, como norma que emana del Consejo de Administración, es de obligado cumplimiento para todos los empleados de la empresa y para aquellos terceros que se hayan comprometido voluntariamente a cumplirlo. A tal efecto, el presente Código se incorporará a la página web de VÉRTICE dentro del apartado relativo a "Gobierno Corporativo".

El Consejo de Administración, asistido por su Comisión de Auditoría y Control, es responsable, entre otros, de asegurar el clima ético de la organización, de establecer las pautas de conducta de las personas, las políticas, procesos y controles que las soportan, así como de determinar los requerimientos en la relación con terceros. El consejo ha delegado en la Comisión de Auditoría algunas responsabilidades relativas a la supervisión, orientación y control del modelo de ética y cumplimiento. Ésta, a su vez, cuenta con el apoyo de la Comisión de Ética para el control de su aplicación.

El Código ético será dado a conocer a todos los integrantes de la empresa, que estarán obligados a acudir a las sesiones formativas que al efecto programe la empresa.



La Dirección de la empresa pondrá todos los medios necesarios para difundir los valores y principios de la empresa, y para velar por la efectividad y cumplimiento de las pautas de conducta contenidas en el Código, y serán modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del Código.

El Código deberá ser aceptado de forma expresa por cada uno de los destinatarios, que deberán comprometerse a su cumplimiento de forma expresa, de forma que los principios y valores que lo integran rijan las conductas de sus destinatarios.

Cada uno de los integrantes de la empresa confirmará que ha tenido acceso a este código, que lo acepta y que comprende lo que implica. A tal efecto se mantendrá un registro de las conformidades de los empleados recibidas, bastará con la aceptación expresa a través de la intranet o por cualquier otro medio que a tal efecto establezca la sociedad.

Ningún integrante de la empresa, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en este Código ético, y nadie podrá justificar su conducta amparándose en una orden de un superior o en el desconocimiento del presente Código.

Para los nuevos empleados, los contenidos del código ético pueden integrarse en el contrato de trabajo mediante tres formas:

- A través del convenio colectivo
- Como parte del poder de dirección del empresario
- A través del contrato de trabajo individual.

El código ético forma parte del poder de dirección del empresario, por lo que su contenido se integra, efectivamente, dentro de las obligaciones que ha de cumplir el empleado como consecuencia de su trabajo. De este modo, además de las obligaciones que expresamente se contienen en el contrato de trabajo, comprende también aquellas que se derivan del principio general de buena fe.

CAPÍTULO II -VALORES ÉTICOS Y PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

Artículo 4.- Asunción de principios y valores éticos

De una manera general y en todas sus actuaciones, el Grupo VÉRTICE:

- Acepta, asume y respeta la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.
- Se adhiere a los principios directores de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico y a los del Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas.

Artículo 5.- Principios generales de actuación

Los principios y valores éticos de la organización constituyen la base sobre la que se asienta la actividad de la empresa. Esos principios y valores son los siguientes:

- Respeto: El respeto es la base de todas nuestras relaciones. Reconocemos y respetamos como base de la convivencia las diferencias individuales, sea de género, raza, religión, cultura, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad, clase social o económica y formación profesional.
- Igualdad de oportunidades: En nuestra política de recursos humanos se valora únicamente la capacitación profesional de sus trabajadores, más allá de sus



género, raza, creencia religiosa o identidad sexual, sin ninguna discriminación. Y ese compromiso conforma una plantilla plural y abierta, reflejo de la sociedad que nos rodea.

- Honestidad e Integridad: Consideramos esos valores esenciales en cualquier relación. Actuamos de forma ética, honrada y de buena fe, respetando la legalidad en todas nuestras actividades. Rechazamos la corrupción en todas sus formas, pública y privada, activa y pasiva. A este respecto, el Comité de Ética supervisará de forma continua el diseño e implantación de mejores prácticas de control, investigación y formación de los empleados para prevenir posibles conductas irregulares de éstos que puedan generar cualquier tipo de responsabilidad o consecuencias sobre la reputación del Grupo.
- Responsabilidad empresarial y profesional: Se entiende como el cumplimiento de nuestra actividad de forma íntegra, eficiente y proactiva, enfocándonos a la calidad y a la excelencia de nuestro trabajo, y asumiendo libremente las consecuencias de nuestros actos o de nuestros errores.
- Compromiso: Desde VÉRTICE, somos conscientes de la responsabilidad que una empresa como la nuestra tiene en el mercado audiovisual español y, en general, en la sociedad de la información y el entretenimiento. El liderazgo responsable es una prioridad para nuestra Compañía. No hay que olvidar el papel que los medios de comunicación tienen atribuido en una sociedad democrática, por ello VÉRTICE lleva a cabo su actividad con un pulcro respeto a las libertades de información y opinión con vocación plural, lo que se traduce en una exigencia para que se incluyan la mayor diversidad de voces posibles. Asimismo, se busca ofrecer los servicios audiovisuales de máxima calidad contemplando a todos los públicos, incluidos aquellos con dificultades de acceso al mundo audiovisual.
- Transparencia: Nuestras actuaciones y resultados son claros y coherentes con nuestra cultura corporativa, garantizando su conocimiento a la ciudadanía en general y a todos y cada uno de los grupos de interés que nos acompañan diariamente. Mediante una actuación transparente, generamos confianza y seguridad en la Compañía. Facilitamos de manera puntual y oportuna, información relevante, veraz, clara, accesible y completa sobre las actividades, políticas y gestión del Grupo VÉRTICE para fomentar relaciones basadas en la confianza y buena fe.
- Lealtad: Correspondemos siempre a la confianza depositada en nosotros, con fidelidad y discreción.
- Seguridad: Mantener las mejores prácticas de seguridad en los procesos, instalaciones y servicios, y ofrecer a los empleados y a otros grupos de interés las mejores condiciones posibles de salud y seguridad.
- Protección del Medio Ambiente: Cumplir con los estándares establecidos en la normativa medioambiental que sea de aplicación y minimizar el impacto de las actividades del Grupo VÉRTICE sobre el entorno.

CAPÍTULO III - NORMAS DE CONDUCTA BÁSICAS

Artículo 6.- Alcance de las normas de conducta básica y obligación de consulta:

Las normas establecidas en este capítulo del Código de Ética y Conducta no tienen carácter exhaustivo, sino que constituyen una mera referencia de conducta básica. Las personas a quienes se les apliquen deberán comportarse siempre observando estas normas éticas y cuando surjan dudas, deberán dirigirse al Comité de Ética para que éste establezca las pautas a seguir



Artículo 7.- Igualdad de oportunidades y no discriminación

El Grupo VÉRTICE promueve el fomento de la igualdad de oportunidades en todo lo referente al acceso al empleo, condiciones de trabajo, la formación, el desarrollo y la promoción de profesionales.

El Grupo VÉRTICE promueve la no discriminación por razón de raza, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus empleados, así como la igualdad de oportunidades entre los mismos. Los empleados del Grupo VÉRTICE se abstendrán de realizar cualquier acto o conducta que suponga algún tipo de discriminación y cualquier caso de discriminación deberá ser comunicado de forma inmediata al Comité de Ética. Se promoverá la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la retribución y a la clasificación y promoción profesional. Los empleados del Grupo VÉRTICE deberán tratarse con respeto en todo momento.

La relación entre los empleados, directivos y administradores de VÉRTICE se regirá por el mutuo respeto a la dignidad personal y el trato justo y cortés con los demás. El Grupo VÉRTICE rechaza cualquier manifestación de violencia, acoso físico, sexual, por razón de sexo, psicológico, moral, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos de sus empleados. VÉRTICE tiene una política de "tolerancia cero" respecto de cualquier comportamiento abusivo, humillante, ofensivo o que pueda ser calificado como acoso, tanto físico como psicológico.

Cualquier empleado del Grupo VÉRTICE que presencie o resulte agraviado por alguna de las anteriores conductas, deberá trasladarlo inmediatamente al Comité de Ética a través de cualquiera de los canales internos establecidos, para que se puedan adoptar las medidas necesarias.

Artículo 8.- Conflictos de intereses

Se considerará conflicto de interés todas aquellas situaciones en las que los intereses de las personas vinculadas con el Grupo VÉRTICE pudieran llegar a ser, de forma directa o indirecta, distintos u opuestos a los intereses de las sociedades integrantes del Grupo, y ya sea por razones personales, profesionales, empresariales o de cualquier otra índole; debiéndose estar, a este respecto, a lo regulado en este documento y, además, en el "Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores". A modo ejemplificativo, no exhaustivo, algunas situaciones que denotan conflicto de interés son:

- Realizar un contrato en nombre del Grupo VÉRTICE con una empresa proveedora que esté participada o gestionada por un familiar o amigo personal.
- Trabajar como colaborador de un proveedor o cliente de VÉRTICE.
- Llevar a cabo negocios por cuenta propia cuya naturaleza sea similar al trabajo desempeñado en VÉRTICE.
- Tener interés personal o económico en un negocio con VÉRTICE.
- Obtener una ventaja personal o ganancia económica -al margen de la normal remuneración a resultas de un acuerdo alcanzado por un tercero con el Grupo VÉRTICE.

Los empleados evitarán las situaciones que supongan un conflicto de sus intereses, real o potencial, entre sus intereses personales (sean o no económicos) y los del Grupo VÉRTICE



Los empleados, cualquiera que sea su rango o función, no podrán valerse de su posición en la compañía para obtener ventajas u oportunidades de negocio particulares ni prestar servicios a compañías competidoras.

Ante la duda sobre si una actividad a desarrollar puede comportar un conflicto de intereses se consultará al Comité de Ética o a la Unidad de Cumplimiento de Conducta en el Mercado de Valores para los casos previstos en el Reglamento Interno de Conducta en el Mercado de Valores.

La empresa considera que la relación con sus empleados debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes. Todo empleado debe revelar sus actividades externas, intereses financieros o relaciones que puedan presentar un posible conflicto de intereses o la apariencia de un conflicto. Asimismo, deberán cumplir con la ley y políticas de esta empresa.

Los empleados del Grupo VÉRTICE se abstendrán de intervenir o influir en la toma de decisiones en materias en las que pueda existir un conflicto de intereses, debiendo comunicar dichos conflictos a sus superiores jerárquicos de forma inmediata.

En especial, todo empleado del Grupo VÉRTICE que tenga relaciones financieras o patrimoniales, ya sea directamente o a través de parentesco, con proveedores, competidores o clientes del Grupo VÉRTICE con quienes tengan relación profesional, deberá de forma inmediata ponerlo en conocimiento del responsable de la respectiva empresa del Grupo. Se podrán adoptar las medidas que resulten necesarias para que los intereses societarios de la empresa en cuestión queden suficientemente garantizados

Artículo 9.- Información reservada y confidencial

Las principales áreas de actividad del Grupo VÉRTICE está sometida a la aplicación recurrente de la legislación sobre propiedad intelectual e industrial. Por todo ello, resulta de crucial importancia mantener el más alto nivel de reserva sobre la información a la que se tenga acceso, no sólo en el desempeño del trabajo o función asignada, sino por el mero hecho de pertenecer a la organización empresarial, pues en ocasiones, desde una perspectiva individual, no se es consciente de la trascendencia que puede tener la divulgación de la información a la que se tenga acceso.

Por ello, se prohíbe la divulgación fuera del ámbito de la empresa de toda la información, sin excepción, a la que cualquier colaborador, trabajador o Consejero de VÉRTICE tenga acceso por el mero hecho de ostentar dicha condición, debiéndose desplegar un comportamiento diligente en la custodia y vigilancia de la misma para evitar, incluso, revelaciones involuntarias de dicha información.

La información no pública que sea propiedad o esté custodiada por el Grupo VÉRTICE tendrá, con carácter general, la consideración de información reservada y confidencial. Todos los empleados están obligados a guardar la más estricta confidencialidad sobre la referida información y a no revelarla ni difundirla.

Esta obligación se extiende igualmente al material relacionado con el trabajo desempeñado (cartas, informes, presentaciones, etc.), que deberá ser archivado, evitándose su exposición en cualquier lugar al que pueda tener acceso cualquier persona ajena a dicho material.

La confidencialidad de la información se deberá observar durante todo el tiempo que dure la relación con la Compañía y una vez terminada ésta. Además, la información confidencial no se debe utilizar en beneficio propio. Los destinatarios no emplearán



medios contrarios a la ley o a la ética para adquirir información confidencial de ningún competidor, proveedor o cliente. No se permitirá la grabación, sonora o audiovisual, de ninguna actividad desarrollada en las instalaciones (propias o arrendadas) de VÉRTICE, a través de cualquier dispositivo audiovisual o electrónico, que no obedezca al normal desenvolvimiento de las tareas propias del trabajo. En relación con la información confidencial, se deberá estar igualmente a lo recogido en el "Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores" y las instrucciones fijadas por la Unidad de Cumplimiento de Conducta en el Mercado de Valores.

Revelar y usar información reservada y confidencial para fines particulares contraviene este Código y constituye una falta de lealtad al Grupo VÉRTICE.

En el caso de cese de la relación laboral o profesional, la información reservada y confidencial será devuelta por el empleado al Grupo VÉRTICE, incluyendo los documentos y medios o dispositivos de almacenamiento, así como la información guardada en su terminal informático, subsistiendo en todo caso el deber de confidencialidad del empleado.

Artículo 10.- Transparencia de la información

La transparencia en la información es un principio básico que debe regir la actuación del Grupo VÉRTICE y sus empleados. Toda información que se comunique a terceros será veraz y completa en la medida que demanden las circunstancias del caso.

VÉRTICE asume como principio fundamental de la relación con sus accionistas, inversores, analistas y el mercado financiero en general, la transmisión homogénea y simétrica de la información referente a su actividad y resultados económicos, que ha de ser íntegra, veraz, transparente y responsable, expresando permanentemente la imagen fiel de la sociedad. Toda la información de VÉRTICE debe ser registrada y presentada de manera precisa, diligente y respetuosa con la normativa vigente, de modo que se asegure una correcta contabilidad de todos los activos, actividades y responsabilidades de la Compañía.

Este principio de transparencia será también de aplicación en la política de comunicación interna del Grupo VÉRTICE.

VÉRTICE tiene implantado sistemas de control interno sobre la información financiera, con supervisión de funcionamiento por Comité de Auditoría y Control.

Artículo 11.- Protección de datos de carácter personal

El Grupo VÉRTICE cumple la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal y protege especialmente los datos facilitados por empleados, clientes y proveedores.

Toda la información proporcionada por clientes, proveedores, auditores, consultores y, en general, por todas aquellas personas físicas o jurídicas que hayan mantenido cualquier tipo de relación jurídica con la Compañía, es custodiada en pleno cumplimiento con la legislación vigente. En el cumplimiento de dicha legislación, se observarán las políticas y procedimientos de VÉRTICE en vigor para la protección de la privacidad y protección de datos. En este sentido:

- No está permitido apoderarse, utilizar o modificar, sin la debida autorización, datos reservados de carácter personal o familiar de un tercero, que se hallen registrados en ficheros o soportes informáticos, telemáticos o en cualquier tipo de soporte o registro empleando para ello medios de la Empresa.



- De igual manera, está prohibido apoderarse de cartas, documentos, correos electrónicos sin consentimiento de su titular, incluyendo la interceptación de las comunicaciones o el empleo de medios de escucha, transmisión, grabación o reproducción. Tampoco está permitido el acceso a datos o programas informáticos vulnerando las medidas de seguridad corporativas.
- La posesión de cualquier tipo de fichero que contenga un listado de datos de afiliación, domicilio, teléfono, dirección de personas físicas o jurídicas, deberá ser comunicado a la Administración Corporativa, que determinará la procedencia o no de su declaración e inscripción en la Agencia de Protección de Datos. Los medios y herramientas de la empresa podrán ser auditados y monitorizados por VÉRTICE de acuerdo con la legalidad vigente.

Los empleados del Grupo VÉRTICE que tengan acceso a estos datos como consecuencia del desempeño de su actividad profesional, se comprometen a no revelarlos, asegurando su confidencialidad y respetando los derechos legítimos de los titulares de dichos datos.

VÉRTICE dispone de una "Política de Seguridad Corporativa" y de "Procedimientos y Normativa de Tratamiento de Datos de Carácter Personal y de Confidencialidad del Personal en la Organización", desarrollados a partir de la normativa vigente en esta materia.

Artículo 12.- Salud y seguridad en el trabajo y protección del medio ambiente.

En el seno de sus relaciones laborales, empresariales y profesionales, VÉRTICE está comprometida con la protección, la seguridad y la salud de sus empleados, clientes, proveedores y el público en general.

Partiendo de los medios que ofrece la Empresa, todos los empleados son responsables de asegurar que el ambiente de trabajo cumple con los requisitos de salud y seguridad, y de desempeñar su actividad dentro de la más escrupulosa observancia de los estándares y políticas en estas materias.

Todos los empleados deberán observar las instrucciones y líneas maestras que indique la empresa para el cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo.

VÉRTICE dispone de políticas, procedimientos y normas de prevención de riesgos laborales y protección de la salud accesibles a todos sus empleados. De la misma manera, VÉRTICE, prevé en todos sus contratos con proveedores cláusulas que garanticen que éstos se comprometen a respetar y cumplir la legislación en materia de prevención de riesgos laborales y a velar por la seguridad de sus trabajadores en el ejercicio de sus obligaciones profesionales.

Artículo 13.- Protección del medio ambiente.

En desempeño de sus funciones, el comportamiento de los empleados de VÉRTICE será totalmente respetuoso con los recursos naturales y el medio ambiente, así como con las Leyes y disposiciones previstas para la protección de este, con especial atención a los riesgos derivados de ruidos, utilización de material eléctrico o de telecomunicaciones, cuyo empleo imprudente pudiera implicar un riesgo.

Toda actividad laboral se realizará siempre en posesión de las oportunas autorizaciones administrativas y medioambientales.



Artículo 14.- Recursos y medios materiales para el desarrollo de la actividad profesional

La eficiencia inspirará el uso de los bienes y servicios de la compañía. VÉRTICE pone a disposición de sus profesionales los recursos y medios materiales necesarios y adecuados para el desarrollo de su actividad profesional. Los empleados y directivos de VÉRTICE deberán hacer un uso responsable de los recursos y medios puestos a su disposición, realizando con los mismos, exclusivamente, actividades profesionales en interés de la empresa, de manera que dichos recursos y medios no se utilicen o apliquen para fines particulares salvo que medie autorización expresa por parte de la persona competente. Esto conlleva el deber de proteger dicho material frente a usos no autorizados y preservarlo de robos, pérdidas, daños, usos ilegales o inapropiados.

Ningún elemento de valor propiedad de la Empresa será retirado del puesto de trabajo de las instalaciones de la Compañía o destruido sin mediar la oportuna autorización.

Algunos ejemplos no exhaustivos de las conductas prohibidas son:

- Robo de material y suministros, de equipos, documentos, dinero u otras propiedades.
- El uso inadecuado de tarjetas de crédito corporativas, teléfonos, móviles, Smartphones, ordenadores, impresoras y fax o cualquier otro equipo de similares características.
- Uso inadecuado de equipos audiovisuales y de telecomunicaciones, tales como cámaras, sistemas de tratamiento, reproducción, edición, procesamiento de video, audio, emisión de señales de telecomunicaciones.
- Uso inadecuado o suplantando identidad de los sistemas de control de presencia.
- Retener cualquier tipo de información o activo propiedad de un tercero que pertenezca a la Empresa.
- Guardar, descargar, revelar, difundir o distribuir material que resulte amenazador, falso, difamatorio, obsceno o que pueda de cualquier manera constituir delito o afectar negativamente a la reputación y buena imagen del Grupo VÉRTICE.

Artículo 15.- Correo electrónico, Internet y telefonía

Internet, intranet, correo electrónico, telefonía móvil y el resto de los medios que la Empresa pone a disposición de sus empleados y directivos son herramientas de trabajo esenciales para el desarrollo del negocio de VÉRTICE y son de su propiedad. No está permitido el uso inapropiado de estas herramientas.

Todas las comunicaciones e información transmitida, recibida, creada y/o alojada en sistemas de hardware o software informáticos o de telecomunicaciones de VÉRTICE es propiedad de la Empresa. VÉRTICE, de acuerdo con lo recogido en la "Política de Seguridad Corporativa", implantará todas las medidas necesarias destinadas a la prevención de daños informáticos y ataques de denegación de servicio. Los equipos informáticos y los medios de comunicación electrónica propiedad de VÉRTICE, puestos a disposición de los usuarios para el desempeño de sus funciones, están sometidos a control en cuanto a su utilización, cumpliendo escrupulosamente las normas al respecto. Dicho control se efectuará, en su caso, mediante el registro y monitorización del número de accesos, lugares visitados, correos electrónicos enviados y contenido de éstos. No se admitirá la descarga o instalación de programas, aplicaciones o contenidos ilegales o para los que se carezca de la oportuna licencia. En todo caso se respetarán las leyes de Propiedad Intelectual.



Se deberá controlar y mantener en secreto toda la información relativa a nombres de usuario, contraseñas y dispositivos de autenticación de los sistemas informáticos y se deberá comunicar cualquier posible riesgo o incidente de seguridad en este sentido

Los medios informáticos y servicios de la compañía podrán ser objeto de revisión por parte de la empresa, respetando en todo caso la normativa vigente en la materia. En este sentido, las empresas del Grupo VÉRTICE están facultadas para:

- Adoptar las medidas disciplinarias que correspondan como consecuencia de apreciarse una utilización abusiva y/o indebida.
- Limitar el acceso, bloqueando o anulando su uso de forma temporal o definitiva. En ningún caso, se emplearán estas herramientas para llevar a cabo actos ilegales o prohibidos. Con carácter ejemplificativo, no se dispondrá de las herramientas y sistemas informáticos de VÉRTICE para enviar, recibir, alojar o publicar:
 - Información abusiva, ofensiva, hostil, sexualmente explícita o discriminatoria.
 - Información que implique un riesgo de ataque de virus informático.
 - Materiales sometidos a derechos de propiedad intelectual o industrial sin la autorización previo del titular de los derechos.
 - Revelación de información confidencial, sensible o privilegiada.
 - Información o documentación relacionada con actividades profesionales o empresariales distintas de las que forman parte de la relación jurídica mantenida con las empresas del Grupo VÉRTICE.
 - Mensajes o archivos con cualquier intención contraria a la ética y moral o que puedan causar cualquier perjuicio a sus destinatarios o a VÉRTICE.
 - Actividades que de alguna manera induzcan o lleven a la comisión de infracciones electrónicas.

Artículo 16.- Relaciones comerciales, profesionales o empresariales con terceros.

Todas las relaciones comerciales con clientes y proveedores, la contratación de servicios con consultores, auditores y asesores, así como, en general, las adquisiciones de derechos o el arrendamiento de servicios se documentará a través del correspondiente contrato con carácter previo a la ejecución de los pactos o acuerdos en cada caso alcanzados.

Los contratos que las empresas integrantes del Grupo VÉRTICE suscriba con terceros, éstos asumirán que, en el desarrollo de su actividad empresarial o profesional:

- Están al corriente de sus obligaciones de naturaleza fiscal y de seguridad social.
- Respetan los derechos laborales y sindicales de sus trabajadores.
- No utilizan mano de obra infantil.
- Rechazan cualquier clase de trabajo forzoso.
- Prohíben cualquier tipo de discriminación.
- Cumplen con la legislación en materia de prevención de riesgos laborales y velan por la seguridad de sus trabajadores en el ejercicio de sus obligaciones profesionales.
- Respetan la legislación medioambiental.
- No infringen los derechos de propiedad intelectual o industrial de terceros.
- Cuentan con las autorizaciones correspondientes por parte de sus titulares en relación con los derechos a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- Prohíben expresamente cualquier comportamiento que implique corrupción, soborno o extorsión.



- Cumple y hará cumplir la legislación vigente en materia de blanqueo de capitales, financiación de terrorismo, estafa, corrupción en los negocios, tráfico de influencias, cohecho y, en general, con la legislación penal aplicable.

Artículo 17.- Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

VÉRTICE está comprometida y cumple estrictamente las leyes y normas contra el blanqueo de capitales y contra la financiación del terrorismo. Los empleados y directivos de VÉRTICE evitarán cualquier tipo de transacción, acuerdo o relación comercial o de negocio en la que se tenga conocimiento o sospeche fundadamente que se produce un presunto blanqueo de capitales, llevando a cabo sus relaciones con proveedores y clientes de manera diligente.

Las siguientes circunstancias, entre otras, pueden ser indicativas un posible blanqueo de capitales:

- Grandes y atípicas transacciones de dinero.
- Transferencias monetarias cuyas instrucciones son inconsistentes y poco comunes en el negocio.
- Transferencias monetarias con origen y/o destino en paraísos fiscales.
- Estructuras societarias de cierta complejidad, anormales o desproporcionadas a la dimensión económica de la operación.

Los empleados, directivos y administradores de VÉRTICE se comportarán de manera tal que no se facilite la generación de fondos destinados, en todo o parte, a la financiación de actos de terrorismo, ni se preste ningún tipo de ayuda o colaboración a una organización o grupo terrorista. También está expresamente prohibida la comunicación o difusión de hechos o circunstancias relativos a grupos u organizaciones terroristas, distintos de aquéllos que imponga o aconseje el deber de información sobre actos de interés general, y que manifiestamente impliquen apología del terrorismo.

Artículo 18. Propiedad intelectual e industrial

Una parte fundamental de la actividad empresarial de VÉRTICE gira en torno a la creación, utilización y, en fin, la explotación económica de derechos de propiedad intelectual e industrial, cuya adecuada gestión resulta esencial. Por ello, todas los trabajadores o colaboradores del Grupo VÉRTICE cuyas funciones estén relacionadas de cualquier forma con esta tipología de derechos, tienen la obligación de cumplir las siguientes reglas:

- La adquisición de derechos de explotación (entendiendo por tal la reproducción, comunicación pública, distribución, transformación, o el mero uso en el caso de propiedad industrial), debe estar oportunamente documentada, ya se hayan adquirido tales de derechos de forma originaria (mediante su creación en el seno del Grupo VÉRTICE), o derivativa, mediante su adquisición a terceros ajenos al Grupo.
- Dicha documentación podrá materializarse a través de la firma de un contrato con el detentador de los derechos, la obtención de un escrito de autorización por parte de éste, o por su inscripción directa en el registro correspondiente por parte de cualquier sociedad integrante del Grupo VÉRTICE.
- Cualquier acuerdo relativo a derechos de propiedad intelectual o industrial se ejecutará con total respeto a la normativa vigente.
- La utilización de cualquier elemento susceptible de ser considerado propiedad intelectual (obras escritas, sonoras o audiovisuales) o industrial (marcas, nombres, patentes o modelos de utilidad) debe estar precedida de la correspondiente verificación sobre la vigencia y efectividad del título habilitante



(contrato o autorización).

- Por lo que respecta a obras y grabaciones audiovisuales, el Grupo VÉRTICE mantendrá actualizado un registro en el que consten los elementos que delimitan los derechos de emisión o distribución disponibles, en cuanto a vigencia temporal y pases o usos pendientes. Dicho registro será accesible por aquellas personas cuyas funciones estén directamente relacionadas con la programación de los canales de televisión editados por el Grupo VÉRTICE o de las páginas o sitios web gestionados en su seno.
- En caso de duda sobre la disponibilidad de un determinado elemento protegible bajo la normativa reguladora de la propiedad intelectual o industrial, se deberá cursar la correspondiente consulta a la Dirección General Corporativa.

Todos los documentos, ficheros, registros, informes y/o soportes adquiridos o creados durante la relación laboral con VÉRTICE son propiedad exclusiva de VÉRTICE. No se podrá copiar, revelar, distribuir, cargar, descargar o alojar material protegido por derechos de propiedad intelectual e industrial sin las oportunas autorizaciones.

VÉRTICE, en su compromiso con la lucha contra la piratería intelectual e industrial, prohíbe el uso de sistema alguno de software, dispositivo (hardware) o material amparado por derechos de propiedad intelectual o industrial del que no se tenga la correspondiente licencia o derecho que autorice a su uso.

Artículo 19.- Auditorías e inspecciones

Todos los empleados debemos colaborar plenamente con las auditorías, investigaciones e indagaciones internas y externas que realice la Compañía. Asimismo, en el desarrollo de nuestra actividad, podemos estar sujetos a investigaciones o solicitudes de información por parte de funcionarios públicos u organismos reguladores. Si tenemos conocimiento de cualquier potencial investigación o indagación, debemos notificarlo inmediatamente a nuestro superior jerárquico y a Servicios Jurídicos antes de adoptar alguna medida al respecto. Se espera que los empleados colaboren plenamente y que cualquier información que proporcionen sea veraz, clara y completa.

Con respecto a las auditorías, investigaciones e indagaciones, NO se debe:

- Destruir, alterar ni ocultar documentos en previsión de una solicitud de estos o en respuesta a dicha solicitud.
- Proporcionar declaraciones incompletas -salvo falta absoluta de disponibilidad sobre la información o documentación requerida-, falsas o engañosas a un investigador de la compañía o funcionario público o intentar influir sobre otras personas para que las proporcionen.
- Realizar una investigación individualmente, ya que deben asignarse los recursos necesarios y apropiados para las investigaciones.

Artículo 20.- Relaciones comerciales y defensa de la competencia

En VÉRTICE creemos en la competencia libre y abierta y no participa en prácticas inadecuadas que puedan limitarla. Tampoco trata de obtener ventajas competitivas a través de prácticas de negocio poco éticas o ilegales.

Existen actuaciones que claramente pueden impedir la libre competencia y por tanto están prohibidas, siendo algunas de ellas las siguientes:

- Compartir información de carácter no público de clientes y proveedores con sus competidores.
- Suscribir acuerdos y asumir compromisos con competidores susceptibles de ser



calificados como anticompetitivos; incluidos, entre otros, la fijación de precios o el reparto de clientes, proveedores o mercados.

- Falsear o restringir la competencia o incurrir en actos o prácticas que sean susceptible de ser calificadas como abuso de posición dominante.

Todos los precios serán en función de los costes de la actividad, las condiciones del mercado, referencias nacionales e internacionales y la libre competencia. Está prohibido cualquier tipo de acto que contravenga la normativa vigente en materia de defensa de la competencia y competencia desleal.

Artículo 21.- Regalos, pago de comisiones ilegales, donaciones y beneficios ilegales

Como regla general, no está permitido ofrecer, aceptar o solicitar regalos, pagos o invitaciones con relación a ningún cliente, proveedor, autoridad o funcionario público (nacional o internacional), fuera de los usos comunes y las costumbres locales y en contra de la normativa vigente en cada caso.

Cualquier regalo o beneficio que tenga un valor entre 100 € y 250 €, deberá ser comunicado al Director/a del Departamento y sólo en caso de que éste lo apruebe podrá aceptarse. En todos los casos en los que la cuantía del regalo según el valor de mercado supere los 250 €, además de la previa autorización del Director/a correspondiente, deberá ser autorizado por el Consejero Delegado. Solo en aquellos casos en los que se cumplan ambos requisitos de manera favorable podrá aceptarse el regalo, pago u ofrecimiento.

De la misma manera, las donaciones o préstamos a partidos políticos, organizaciones no gubernamentales y asociaciones realizadas en nombre de VÉRTICE serán solamente permitidas cuando hayan sido aprobadas por el Consejero Delegado y siempre y cuando cumplan la legislación vigente.

Artículo 22.- Prácticas fraudulentas y promesas engañosas

En las relaciones con los grupos de interés no se realizarán promesas engañosas o falsas propuestas, manifiestamente contrarias a la buena fe y que impliquen el intento o la comisión de cualquier práctica de corrupción, soborno, estafa o cualquier otro comportamiento tipificado como delito por el Código Penal.

Las relaciones con los grupos de interés serán honestas y justas. No se empleará engaño ni realizarán operaciones que lleven a error, perjudiquen o puedan perjudicar las relaciones personales, comerciales y de negocio en las que estén implicados los destinatarios, especialmente valiéndose de manipulaciones informáticas o dispositivos de telecomunicación, tarjetas de crédito, débito o cualquier otro medio de pago.

Artículo 23.- Comunicación externa

Como compañía de comunicación audiovisual, VÉRTICE es un foco de atención pública. Por tanto, es esencial para salvaguardar la imagen y reputación de la Compañía presentarse como una Organización seria, consistente, ética y cumplidora de la normativa vigente.

A menos que se ostente un cargo, atribución o mandato que expresamente lo permita, no se comunicará ni filtrará opinión alguna -oficial o extraoficialmente- ni se publicará documento o información alguna en medios de comunicación, redes sociales, foros, blogs en internet o similares.

Todas las comunicaciones con los medios de comunicación externos serán realizadas



exclusivamente por las personas y departamentos autorizados para ello.

La comunicación con los reguladores (CNMV, CNMC, Ministerios, etc.) será realizada exclusivamente por los Órganos de Administración Corporativa. La comunicación de la información financiera a los mercados, inversores y analistas será responsabilidad única de la Dirección Financiera.

Artículo 24.- Libertad de expresión e información

Los trabajadores de VÉRTICE realizan su trabajo en el más estricto cumplimiento de los principios de veracidad, objetividad e independencia en la información que transmiten. No se comunicará información alguna que se aleje de los principios citados, que no haya sido previa y diligentemente indagada, o cuya obtención se haya llevado a cabo empleando métodos ilegales.

Se evitará en la medida de lo posible la emisión de expresiones o imágenes que puedan herir la sensibilidad del espectador, sobre todo en aquellos horarios donde pueda ser factible la presencia de menores ante el televisor. En el caso de que la emisión de tales expresiones e imágenes sea imprescindible al objeto de ilustrar adecuadamente la noticia, se avisará con carácter previo, de forma verbal, sobre su existencia.

Se mantendrá pulcro respeto a las libertades de información y opinión con vocación plural, lo que se traduce en una exigencia para que se incluyan la mayor diversidad de voces posibles con relación al contenido a difundir.

Se respetarán en todo momento, de acuerdo con la legislación vigente y jurisprudencia aplicable, los derechos al honor, a la intimidad individual y familiar y a la propia imagen de las personas. VÉRTICE está plenamente comprometida en la rectificación de toda aquella información alejada del principio de veracidad.

Artículo 25.- Política de conciliación e independencia laboral

La empresa contrae con los empleados el compromiso de promover la mejora de su calidad de vida y la de sus familias, por ello se fomentarán las medidas dirigidas a conciliar los requerimientos del trabajo con las necesidades de su vida personal y familiar.

Artículo 26.- Drogas y alcohol

Queda estrictamente prohibido poseer, distribuir o consumir cualquier tipo de droga durante las horas de trabajo. El consumo de alcohol durante horas de trabajo no está permitido. Excepcionalmente podrá consumirse moderadamente alcohol en celebraciones, comidas y demás situaciones propias de la cultura o costumbres y siempre y cuando no afecte al desempeño de las tareas relacionadas con el puesto de trabajo y sin contravenir lo establecido en otras normas internas que puedan existir ni a la imagen de la empresa.

Artículo 27.- Deber de comunicación de incidencias y denuncia de irregularidades

VÉRTICE está comprometida con el fomento de un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan libres de poder comunicar cualquier situación o hecho que les preocupe o estimen importante para la Compañía. En este sentido, cualquier miembro de la Organización que tengan fundadas sospechas de la existencia de prácticas contrarias los principios y valores de este Código o de la Ley, deberá ponerlas en conocimiento de la Organización, bien directamente a su superior jerárquico, bien a través del "Canal de Denuncias". Dicho canal garantiza la confidencialidad absoluta en cuanto a los datos del denunciante, y la ausencia de represalias.



Nadie podrá ser criticado o menospreciado de ninguna forma—incluso en caso de que al final de la investigación se revele que las sospechas eran erróneas—por haber comunicado hechos o circunstancias que, de buena fe, pensaba que debía poner en conocimiento de la Organización. En este sentido, ningún tipo de represalia o trato injusto o discriminatorio está permitido ni será tolerado.

El Canal de Denuncias se rige por el “Procedimiento del Canal de Denuncias” y en ningún caso será un medio de comunicación de situaciones de descontento personal o en el trabajo o que no tenga ninguna implicación con la Compañía

CAPÍTULO IV – GESTIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Artículo 28.- Órganos de supervisión y cumplimiento del Código de Ética y Conducta

La Comisión de Auditoría y Control del Grupo VÉRTICE asume las funciones de supervisión y cumplimiento del presente Código. Se prevé la constitución de un Comité de Ética, dependiente de la Comisión de Auditoría y Control, que será el órgano encargado de velar por el cumplimiento y la difusión de este Código entre todo el personal de la empresa. Este órgano se encargará de recibir las comunicaciones relativas a denuncias de incumplimiento de este Código o consultas sobre su interpretación.

Este órgano podrá actuar por iniciativa propia o a instancias de cualquier destinatario del Código y sus decisiones serán vinculantes para la compañía y para el empleado.

A su vez, el Grupo VÉRTICE facilitará al Comité de Ética de equipo humano y material necesario para ejercer sus funciones, pudiendo designar:

- Una Unidad de Control Interno y Cumplimiento encargada de la gestión del Canal Ético y del Canal de Consulta Ética que intervendrá de acuerdo con las funciones derivadas del “Procedimiento del Canal de Denuncias”.
- Una Unidad de Inspección e Intervención encargada de llevar a cabo la investigación, directa o indirectamente a través de empresas colaboradoras contratadas a tal fin, de las supuestas irregularidades, que intervendrá de acuerdo con las funciones derivadas del “Procedimiento del Canal de Denuncias”

La Comisión de Auditoría y Control puede asumir, total o parcialmente, las funciones del Comité de Ética y de sus unidades dependientes.

Adicionalmente, todos los empleados del Grupo VÉRTICE tienen el deber de velar por el cumplimiento de lo establecido en este Código y en la Legislación vigente.

Artículo 29.- Incumplimiento del Código de Ética y Conducta

El incumplimiento de Código podrá conllevar consecuencias laborales, al margen de las consecuencias administrativas o penales que pueda implicar.

Las acciones u omisiones, que constituyan incumplimientos graves o muy graves de las previsiones del Código, podrán ser consideradas como faltas laborales, y ser sancionadas como tales de acuerdo con la tipificación y graduación de estas, reguladas en los Convenios Colectivos aplicables, o en la legislación vigente. Cualquier violación del Código puede implicar, además, el incumplimiento de la legislación vigente, de



manera que los responsables podrán ser declarados como tales desde un punto de vista civil, penal y/o administrativo.

El contenido del Código deriva de la buena fe laboral y una de las causas del despido disciplinario del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores es precisamente la infracción de la buena fe, su carácter vinculante queda asegurado de este modo.

Artículo 30.- Aprobación, entrada en vigor y revisión de este Código

El Consejo de Administración de VÉRTICE aprobó el presente Código de Ética y Conducta en su reunión del ___ de mayo de 2020, momento en el cual entró en vigor con efectos vinculantes para todos sus destinatarios.

Sin perjuicio de lo anterior, el presente protocolo será objeto de revisión y, en su caso, actualización, de forma continuada. En concreto, será modificado siempre que se aprecie la posibilidad de alguna mejora.

En este sentido, el Informe Anual sobre la aplicación del Canal de Denuncias deberá valorar si algún elemento del presente Protocolo de Canal de Denuncias puede ser susceptible de mejora.