

Código de Conducta

Atresmedia Corporación de
Medios de Comunicación, S.A.
(Atresmedia)





ÍNDICE

Introducción	3
1. Objeto.....	4
2. Misión, visión y valores de Atresmedia	5
3. Ámbito subjetivo de aplicación	5
4. Aceptación y cumplimiento	6
5. Comité de Cumplimiento Normativo (CCN) y Responsable de Cumplimiento Penal.....	6
5.1 Composición y competencias del Comité de Cumplimiento Normativo.....	6
5.2 El Responsable de Cumplimiento Penal	9
6. Procedimiento general de comunicación en materias relacionadas con el Código de Conducta de Atresmedia	9
7. Pautas de conducta.....	11
7.1. Principios básicos de comportamiento	11
7.2. Equipo Humano: Relación con y entre empleados	12
7.3. Control interno e integridad personal: Profesionalidad e Independencia	13
7.4 Trasparencia y Confidencialidad.....	16
8. Responsabilidad.....	18
8.1. Compromiso con el proyecto de Atresmedia	18
8.2. Desarrollo personal y profesional	18
8.3. Uso y Protección de recursos.....	18
8.4. Información reservada y confidencial	19
8.5. Fidelidad y veracidad.....	20
8.6. Legalidad.....	20
8.7. Prevención del blanqueo de capitales	20
8.8. Libre competencia y comportamiento en el mercado	21
8.9. Imagen y reputación corporativa	21
8.10. Respeto al medio ambiente	21
8.11. Compromiso social y Fundación Atresmedia	22
9. Responsabilidades respecto al Código de Conducta	23
9.1. Responsabilidades de todos los empleados.....	23
9.2. Responsabilidades adicionales de determinados empleados.....	23
10. Procedimiento sancionador.....	23
11. Vigencia del Código.....	24
12. Ayuda e información	24



Introducción

Este Código de Conducta presenta una descripción general de las políticas, principios, objetivos y valores de Atresmedia, que se consideran necesarios y determinantes para su éxito global, así como para fortalecer su presencia en la sociedad.

El Grupo Atresmedia trabaja con el objetivo de ser reconocido y valorado como un grupo de comunicación multimedia prestigioso, independiente, rentable e influyente.

El Código de Conducta se concibe como una parte del conjunto de normas propias que definen -de forma pública y estructurada- la cultura corporativa de Atresmedia, que debe servir para hacer explícitos y visibles sus valores, así como para unificar y reforzar la identidad, la visibilidad y las pautas de conducta de Atresmedia. La existencia de una cultura compartida, con ambición de futuro y asentada sobre principios comunes para toda la organización potencia las virtudes y competencias de Atresmedia y contribuye a crear valor para los accionistas y los grupos de interés.

El Consejo de Administración de la sociedad cabecera de Atresmedia, esto es de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A., impulsa, tutela y supervisa el compromiso de respetar y hacer respetar este Código de Conducta, aplicándolo siempre a todas sus actividades y sectores de actividad, a las relaciones internas y con terceros, como complemento adicional al cumplimiento de las leyes que sean aplicables en cada momento.

Desde el punto de vista metodológico el Código de Conducta de Atresmedia da una respuesta única y sistematizada a las principales eventualidades y circunstancias a las que podría enfrentarse cualquiera de sus empleados. Aunque el Código no pretende anticipar todas las hipótesis posibles que pueden presentarse en la realidad, sí aspira a constituirse en una herramienta accesible de referencia, que sirva para orientar y guiar las actuaciones de los empleados en cuestiones de orden social, así como para detectar y prevenir cualquier situación de la que se pueda derivar alguna responsabilidad empresarial, de materia ambiental o de impulso ético, que por su transcendencia, contenido e implicaciones tengan una particular importancia para Atresmedia.

El respeto compartido y la adhesión personal de todos los afectados debe hacer posible aplicar de forma constante las disposiciones de este Código, ayudando así a la consolidación, la mejora, el progreso y el crecimiento de Atresmedia.

La reputación de Atresmedia, su credibilidad como grupo de comunicación, la independencia editorial, la rentabilidad económica, el apoyo de sus espectadores y oyentes y el éxito sostenido y conjunto del Grupo dependen, en buena medida, de que todos los integrantes de esta organización desarrollem su trabajo de un modo honrado, cívico, íntegro, recto y transparente, con objetivos comunes, dedicación profesional, exigencia y espíritu de colaboración. El Código de Conducta forma parte de las políticas de buen gobierno, cumplimiento normativo, prevención penal y responsabilidad corporativa de Atresmedia, cuya determinación y tutela final corresponden, en exclusiva, al Consejo de Administración de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. con el apoyo de la Comisión de Auditoría y Control. Por tanto, el Consejo de Administración de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. tiene la responsabilidad de dirigir y supervisar todas las cuestiones relacionadas con su efectivo cumplimiento, así como la obligación de adoptar e implantar las medidas que sean oportunas para la necesaria coordinación del Código con el resto de los elementos normativos y procedimentales de gobierno corporativo, con los que comparte valores y objetivos. El Consejo de Administración deberá ocuparse también de promover las medidas que en cada momento sean



necesarias para asegurar el constante perfeccionamiento y actualización del Código de Conducta.

Los administradores, los altos directivos y los directivos de Atresmedia están asimismo obligados por las disposiciones contenidas en este Código de Conducta, sin perjuicio de otras obligaciones, exigencias y deberes, específicos y adicionales, que vengan establecidos en normas legales de aplicación general, en los códigos de autorregulación a los que Atresmedia se haya adherido o en normas internas de carácter singular, tales como el Reglamento del Consejo de Administración o el Reglamento Interno de Conducta en Materias relativas a los Mercados de Valores.

A efectos de este Código de Conducta se consideran:

- Administradores: los miembros del Consejo de Administración de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A.
- Altos directivos: las personas que dependen directamente del Consejero Delegado de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. o de cualquier consejero ejecutivo de la Sociedad.
- Directivos: las personas que dependen directamente de alguno de los altos directivos.

El presente Código de Conducta hace referencia colectivamente a todas las personas señaladas anteriormente con la denominación de "empleados", salvo cuando se indique expresamente lo contrario.

Para la dirección, vigilancia, coordinación e integración de estas políticas corporativas, que son necesariamente convergentes, Atresmedia cuenta con una estructura operativa única y colegiada, que está integrada por los representantes de todas las áreas afectadas y que se denomina Comité de Cumplimiento Normativo (CCN). Este Comité debe gestionar esas competencias propias con la debida eficacia e independencia, responsabilidad colegiada, rigor técnico y austeridad presupuestaria, contando para ello con las atribuciones generales y específicas que resulten de las normas internas de Atresmedia y con los recursos técnicos y humanos que se consideren necesarios en cada momento.

El CCN depende de la Comisión de Auditoría y Control del Consejo de Administración, sin perjuicio de la información que en su caso deba remitirse a otros órganos o comisiones de la Sociedad y del Grupo.

1. Objeto

El Código de Conducta tiene como objetivo establecer las políticas, principios, objetivos y valores que deben guiar el comportamiento en el seno de Atresmedia y en sus relaciones con terceros y con la sociedad, consolidando una cultura y unas pautas de actuación responsable que sean compartidas, aceptadas y respetadas por todas las personas a las que resulta de aplicación. El Código pretende también orientar las relaciones internas entre dichas personas y las relaciones de éstas con el resto de sus grupos de interés, traduciendo a comportamientos reglados, evaluables y previsibles, los valores propios de Atresmedia, que son definidos en el apartado *Misión, Visión y Valores de Atresmedia*.

Además, se incorporan en el Código de Conducta determinados protocolos y obligaciones, al objeto de ejercer el debido control sobre las actividades desarrolladas por Atresmedia, con el fin de prevenir, detectar y perseguir comportamientos de los que se pueda derivar algún tipo de responsabilidad penal.



A los efectos de este Código de Conducta, por Atresmedia se entenderá el Grupo constituido por la sociedad Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. (en adelante, la Sociedad) y todas las sociedades filiales y participadas que se encuentren, respecto de aquélla, en la situación prevista en el artículo 42 del Código de Comercio (en adelante, el Grupo).

2. Misión, visión y valores de Atresmedia

Atresmedia tiene como misión difundir una oferta informativa y de entretenimiento diversa, innovadora y de calidad, que responda a las necesidades de nuestros grupos de interés, para lograr su confianza, consiguiendo el liderazgo y la sostenibilidad.

Su visión es ser el grupo de comunicación multimedia independiente de referencia, con una contribución valiosa y positiva en la sociedad en la que opera.

Los valores compartidos por los empleados de Atresmedia son el compromiso con la sociedad, la calidad, la creatividad, la visión a largo plazo, la innovación, el liderazgo, la responsabilidad individual y colectiva y el trabajo en equipo.

El presente Código de Conducta debe constituir una referencia inexcusable para todas las actividades de Atresmedia y servir también para orientar la conducta de los empleados. Además, Atresmedia promoverá, con carácter general, el conocimiento de éste Código entre sus grupos de interés, entendiendo como tales, sus clientes, proveedores, anunciantes, espectadores y oyentes, instituciones, inversores, competidores, organismos reguladores y accionistas.

3. Ámbito subjetivo de aplicación

Este Código de Conducta resulta de aplicación a todos los administradores, altos directivos, directivos, trabajadores, estudiantes en prácticas, becarios y, en general, a todas las personas que presten sus servicios en Atresmedia (en adelante los "empleados" o los "empleados de Atresmedia"), con independencia de cuál sea la modalidad jurídica que determine su relación laboral o de servicios, de la posición que ocupen en la estructura organizativa de Atresmedia o del lugar geográfico en el que desempeñen su trabajo.

Todos los empleados deben conocer y cumplir las normas legales que sean aplicables a su actividad profesional, responsabilidad y lugar de trabajo. En cualquier caso, Atresmedia pondrá a su disposición los medios que sean necesarios para que conozcan y comprendan la legislación que les sea de aplicación para el adecuado desempeño de sus funciones profesionales, así como la formación adecuada para el correcto cumplimiento normativo. Los empleados respetarán íntegramente los compromisos y obligaciones asumidos por Atresmedia en sus relaciones contractuales con terceros.

En caso de duda, los empleados de Atresmedia podrán obtener ayuda a través de su superior jerárquico y del resto de medios establecidos para la difusión, conocimiento y cumplimiento del presente Código de Conducta, que se detallan más adelante.

A los administradores de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. y de otras sociedades del Grupo les será igualmente aplicable este Código de Conducta, sin perjuicio de lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración, en el Reglamento Interno de Conducta en materia relativas al Mercado de Valores (RIC) y, en su caso, en otros acuerdos o normas internas de la Sociedad que regulen los deberes de los consejeros.



La competencia para tramitar denuncias o gestionar expedientes sancionadores relativos a los consejeros y a los altos directivos estará reservada a la Comisión de Auditoría y Control que elevará al Consejo de Administración las propuestas oportunas.

4. Aceptación y cumplimiento

Atresmedia espera de sus empleados y de las tercera personas relacionadas con ella un comportamiento íntegro, responsable, recto, transparente y alineado con los principios de este Código.

Nadie, independientemente de su posición en Atresmedia, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente Código de Conducta. Ningún empleado podrá justificar una mala práctica amparándose en una orden superior contraria al Código o en el desconocimiento del Código de Conducta de Atresmedia.

Las infracciones del Código de Conducta podrían poner en riesgo los intereses de Atresmedia y comprometer su reputación. Por esta razón todos los empleados de Atresmedia tienen la obligación de informar, conforme al procedimiento establecido en este Código, de forma inmediata de cualquier incumplimiento o vulneración que conozcan por cualquier motivo y especialmente de aquellos que pudieran ser constitutivos de delito.

En particular, los empleados que tengan la condición de altos directivos o directivos o que ejerzan funciones de auditoría y control deberán denunciar las infracciones de la ley o del Código de Conducta que conozcan y hayan sido cometidas por otros empleados al Comité de Cumplimiento Normativo a través del procedimiento de denuncia confidencial que se regula en este Código de Conducta.

Las personas que se incorporen como empleados a Atresmedia aceptarán expresamente el contenido íntegro del Código de Conducta y, en especial, los objetivos, los valores y las normas de actuación que están establecidas en el mismo. El Código de Conducta se comunicará al nuevo empleado y se anexará, en su caso, a los contratos laborales o equivalentes, o bien se obtendrá la aceptación/adhesión del empleado por algún medio adecuado.

Los posibles incumplimientos del Código de Conducta serán analizados de acuerdo con la normativa interna, los convenios aplicables y, en su caso, la normativa legal en vigor, conforme al procedimiento establecido en el presente Código de Conducta.

Cualquier duda sobre la interpretación o aplicación de este Código de Conducta deberá ser puesta en conocimiento del superior jerárquico correspondiente o, en su caso, de cualesquiera otras personas o instancia que Atresmedia designe para velar por el conocimiento y salvaguarda de su Código de Conducta.

El cumplimiento del Código de Conducta se entiende sin perjuicio del cumplimiento de las demás normas de gobierno corporativo de la Sociedad, en especial, del Reglamento Interno en materias relativas a los Mercados de Valores.

Los empleados tienen el deber de asistir a los cursos de formación que organice Atresmedia para la difusión y conocimiento de este Código de Conducta y de las obligaciones en el ámbito del cumplimiento normativo y la prevención penal.

5. Comité de Cumplimiento Normativo (CCN) y Responsable de Cumplimiento Penal

5.1 Composición y competencias del Comité de Cumplimiento Normativo



La máxima responsabilidad en la interpretación y la aplicación de este Código de Conducta corresponde a un órgano colegiado, que se denomina Comité de Cumplimiento Normativo (CCN) y que estará presidido por el Director de Cumplimiento Normativo e integrado por directivos representantes de la Dirección General Corporativa, Dirección Financiera, Dirección de Asuntos Regulatorios y Relaciones Institucionales, Dirección de Auditoría y Control de Procesos y Dirección de la Asesoría Jurídica, designados por la Comisión de Auditoría y Control. El representante de la Asesoría Jurídica ejercerá, además, la función de Secretario del CCN.

Con carácter general, el CCN se regirá en su actividad por las normas contenidas en el Reglamento Interno en materias relativas al Mercado de Valores, y específicamente por este Código de Conducta, para las materias concretas que en él se regulan.

El Consejo de Administración regulará la organización y funcionamiento del CCN y supervisará la aplicación de criterios de independencia y ausencia de conflictos de interés a todos los miembros del CCN. El Consejo de Administración podrá delegar en la Comisión de Auditoría y Control el ejercicio de dichas funciones.

El CCN dependerá de la Comisión de Auditoría y Control del Consejo de Administración.

Podrán asistir a las reuniones del CCN otros empleados a invitación del Presidente.

El Director de Cumplimiento Normativo y presidente del CCN será designado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Auditoría y Control y deberá contar con las condiciones técnicas, profesionales y personales que, en su caso, establezca la normativa legal aplicable al cargo, además de una adecuada preparación y experiencia profesional e independencia jerárquica en la organización del Grupo Atresmedia.

Los miembros del CCN ejercerán su cargo de forma indefinida, pudiendo ser sustituidos en cualquier momento por acuerdo de Comisión de Auditoría y Control, que mantendrá en todo caso la representación de las direcciones y áreas anteriormente señaladas.

El CCN tiene la condición de órgano de la persona jurídica, con poderes autónomos de iniciativa y control en su ámbito de competencia.

El CCN dispondrá de la autoridad, los recursos y los medios necesarios, en coordinación con la Dirección de Auditoría Interna y Control de Procesos, para implantar y hacer cumplir las medidas de control interno que resulten adecuadas para detectar, prevenir y evitar la comisión de infracciones penales, civiles, mercantiles, administrativas y tributarias imputables a la persona jurídica, así como para la reacción adecuada en el caso de que eventualmente se hayan producido.

El CCN ejercerá las funciones de investigación, tramitación, instrucción y propuesta de sanción en relación con cualquier conducta constitutiva de posible infracción penal, civil, mercantil, administrativa, tributaria o del Código de Conducta, de conformidad con el presente Código de Conducta y con el sistema disciplinario del Grupo.

Sin perjuicio de las funciones señaladas y de las que el CCN tiene atribuidas en el Reglamento Interno de Conducta en materias relativas a los Mercados de Valores, el CCN asume en exclusiva las siguientes funciones:



1. La vigilancia del cumplimiento del Código de Conducta, promoviendo su conocimiento e interpretando sus normas, así como resolviendo las dudas o cuestiones que a este respecto se puedan plantear.
2. El apoyo y coordinación con la Dirección Financiera y con la Dirección de Auditoría Interna y Control de Procesos en el seguimiento y la supervisión de las normas del Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF).
3. La obligación de informar regularmente a la Comisión de Auditoría y Control y al Consejo de Administración.
4. El establecimiento de los sistemas de control para la prevención de delitos, incluida la descripción y valoración del mapa de riesgos penales y controles asociados por áreas o unidades de negocio, el protocolo de reacción ante la comisión de posibles delitos o infracciones del Código de Conducta y el desarrollo del procedimiento de denuncia confidencial.
5. La vigilancia del funcionamiento de dichos controles, mediante revisiones periódicas y emisión de informes de cumplimiento con las propuestas de mejora detectadas.
6. El conocimiento y tramitación de las consultas y denuncias que se presenten en el Canal de consultas y denuncias interno.
7. La supervisión del sistema disciplinario del Grupo y el diseño de planes de formación en materia de prevención penal y de infracciones del Código de Conducta, dirigidos a los empleados de Atresmedia.
8. La gestión del buen funcionamiento de los canales de comunicación establecidos para los empleados de Atresmedia en materias relacionadas con el Código de Conducta.
9. La evaluación y tramitación de las comunicaciones recibidas de los empleados para su resolución por las unidades correspondientes de Atresmedia.
10. El fomento del conocimiento del Código de Conducta entre los empleados de Atresmedia y entre terceros relacionados con Atresmedia.
11. El control del efectivo cumplimiento de las decisiones adoptadas, así como la ejecución de las medidas sancionadoras y correctoras que se estimen pertinentes en cada caso.
12. La elaboración de forma periódica de informes sobre el nivel de cumplimiento del Código de Conducta de Atresmedia, elevando a la Comisión de Auditoría y Control y al Consejo de Administración las recomendaciones que considere necesarias para mejorar su contenido, facilitar su comprensión, asegurar su aplicación y velar por su salvaguarda.

Los miembros del CCN guardarán secreto de las deliberaciones y acuerdos de este Comité y se abstendrán de revelar informaciones, datos e informes a los que tengan acceso en el ejercicio de su cargo así como de utilizarlos en beneficio propio o de terceros. Tales obligaciones subsistirán aun cuando hayan sido cesados en sus cargos.

El CCN asumirá asimismo competencias de seguimiento y supervisión en relación con futuras reglamentaciones sobre cualesquiera cuestiones o materias relativas a regulación, cumplimiento normativo y control.



El CCN podrá solicitar en el ejercicio de sus funciones la colaboración de otros órganos, departamentos, áreas, personas o sociedades del Grupo.

El CCN coordinará el ejercicio de funciones de control y cumplimiento normativo por cualesquiera otros comités o personas de la organización que las tengan atribuidas.

5.2 El Responsable de Cumplimiento Penal

El cargo de Responsable de Cumplimiento Penal será ejercido por la persona que designe el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Auditoría y Control, y podrá ser asumido por el propio Director de Cumplimiento Normativo.,

Las funciones que corresponden al Responsable de Cumplimiento Penal y sobre las que periódicamente deberá reportar al CCN y a la Comisión de Auditoría y Control, son:

- El asesoramiento a administradores, altos directivos y directivos de Atresmedia en la toma de decisiones que pudiese tener consecuencias penales.
- La coordinación operativa de las medidas necesarias para la aplicación del Código de Conducta y para la ejecución de las decisiones adoptadas por el CCN.
- El seguimiento y el control de la efectividad de las normas contenidas en el Código de Conducta, así como la propuesta de posibles mejoras del mismo ante la detección de nuevos riesgos.
- La implementación de un programa de prevención de delitos en el seno de Atresmedia, realizando un seguimiento y control de la efectividad del programa de prevención y proponiendo modificaciones ante la detección de nuevos riesgos, así como aplicación de nuevas medidas de prevención en el supuesto en el que se produjera una actividad delictiva.

En el ejercicio de sus funciones el Responsable de Cumplimiento Penal actuará con autonomía de iniciativa y control, reportando exclusivamente al CCN y a la Comisión de Auditoría y Control del Consejo de Administración.

El Responsable de Cumplimiento Penal podrá contar con la asistencia de otras áreas y personas de la organización.

6. Procedimiento general de comunicación en materias relacionadas con el Código de Conducta de Atresmedia

Atresmedia se ha dotado de un procedimiento específico de comunicación (el “*Canal de consultas y denuncias*”) que permite a todos sus empleados comunicar, de un modo sencillo y confidencial, aquellas actuaciones que, a su leal saber y entender, constituyan conductas o actuaciones inapropiadas a la luz del Código de Conducta o de cualquier otra normativa que sea de aplicación. Asimismo, los empleados pueden hacer uso del mismo procedimiento para consultar sus dudas o proponer mejoras en los sistemas existentes en Atresmedia en las materias objeto de este Código.

El CCN establecerá criterios y procedimientos para la gestión de la información recibida a través del Canal de consultas y denuncias, especialmente en todo lo relativo al programa de cumplimiento penal y de cumplimiento normativo relacionado con la responsabilidad de Atresmedia.



Los empleados podrán hacer llegar al CCN sus comunicaciones en cuestiones relacionadas con el Código de Conducta, confidencialmente, de buena fe y sin riesgo de represalias, a través del Canal de consultas y denuncias, del modo siguiente:

- Una página HTML alojada en la Intranet de Atresmedia.
- El correo electrónico canal-consultasydenuncias@atresmedia.com.

Las comunicaciones recibidas a través del Canal de consultas y denuncias serán tratadas de modo confidencial, por lo que se implantarán las medidas tecnológicas, procedimentales y organizativas que sean imprescindibles para garantizar en todo momento esa confidencialidad. No obstante, para asegurar la veracidad de la información recibida, únicamente se aceptarán aquellas denuncias en las que el denunciante aparezca claramente identificado.

Una vez vista y evaluada la comunicación, que será recibida únicamente por el Director de Cumplimiento Normativo y por el Director de Auditoría Interna y Control de Procesos, ambos determinarán de forma conjunta, según su criterio:

- su admisibilidad o no.
- su reenvío, en su caso, a alguna de las unidades o Direcciones responsables de la materia objeto de la comunicación y en particular a: (1) La Dirección de Auditoría Interna y Control de Procesos, como área responsable de irregularidades de potencial trascendencia de naturaleza financiera y contable; y la (2) Dirección de Recursos Humanos, como área responsable de la prevención de situaciones de discriminación, acoso laboral y sexual o, finalmente, (3) otras Direcciones afectadas. Siempre se informará al comunicante de la decisión adoptada. Salvo en los casos en que otra Dirección tenga atribuida expresamente la competencia en la materia de que se trate será el CCN el órgano con facultades para tramitar las comunicaciones y denuncias.

La Dirección competente tramitará con diligencia las respectivas comunicaciones e informará al Presidente del CCN de su resultado y de su propuesta de actuación, que corresponde decidir y aplicar al órgano colegiado.

Determinada por el Presidente del CCN y por el Director de Auditoría y Control de Procesos la admisibilidad de la comunicación y la competencia del CCN por razón de la materia, el propio CCN, tras los trámites de indagación y comprobación que en cada caso procedan y, en su caso, de la propuesta de actuación recibida de alguna de las Direcciones antes referidas, deberá adoptar la correspondiente resolución y decidir las medidas que sean necesarias para asegurar su cumplimiento.

Por su carácter integrador, tanto el procedimiento descrito como el canal de comunicación mencionado son únicos, para todas las materias y para todo el Grupo Atresmedia, y por tanto aplicables también a la comunicación de irregularidades de potencial trascendencia en el proceso de emisión de la información financiera y de comunicación de debilidades significativas del sistema de control interno de la información financiera, debiendo responder por ello a los requerimientos que en cada momento determine la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

Por idénticas razones, el procedimiento de comunicación se aplicará igualmente en materia de prevención de situaciones de discriminación o acoso laboral y sexual, como medida coadyuvante, para asegurar la correcta aplicación de la prohibición de cualquier clase de discriminación, acoso o intimidación en el ámbito laboral, así como cualquier otra conducta que sea ilegal o que infrinja las políticas y los valores de Atresmedia.



Además, el procedimiento reseñado también será de aplicación para la detección, prevención y denuncia de comportamientos sospechosos de ser constitutivos de delito.

Compromiso de no represalia

Atresmedia establece formalmente que no tolerará represalias sobre aquellas personas que hagan uso de los procedimientos establecidos para la comunicación de conductas irregulares.

7. Pautas de conducta

Todos los empleados de Atresmedia deben actuar de acuerdo a los principios de comportamiento que se indican a continuación.

7.1. Principios básicos de comportamiento

Cumplimiento normativo y respeto a los valores éticos

Atresmedia asume el compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente. El cumplimiento de la Ley es siempre el punto de partida de la conducta ética en Atresmedia.

Las actividades de Atresmedia se desarrollan bajo el respeto hacia los Derechos Humanos y las Libertades Públicas, de acuerdo a las leyes y prácticas internacionalmente aceptadas.

Asimismo, Atresmedia pone los medios para velar por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente de aquellas relacionadas con el trabajo de los menores de edad, no admitiendo prácticas contrarias a éste ni al resto de principios de la OIT.

Todos los empleados de Atresmedia deben observar un comportamiento ético en todas sus actuaciones y evitar cualquier conducta que, aun sin violar la ley, pueda perjudicar al prestigio de Atresmedia y afectar de manera negativa a sus intereses, su reputación y su imagen pública.

Asimismo, todos los empleados de Atresmedia deben conocer las leyes y normas aplicables a su concreta actividad profesional solicitando, en su caso, la información necesaria a su superior o a las instancias o unidades de Atresmedia correspondientes, y cumpliendo estrictamente con los protocolos establecidos para poder detectar o prevenir la comisión de ilícitos dentro de la actividad de Atresmedia.

Ningún empleado colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará con ellos en acciones que comprometan el principio de legalidad o que pudieran dañar la reputación de Atresmedia o perjudicar la percepción de los mercados, los clientes, los proveedores o los reguladores, entre otros.

Por su parte, Atresmedia se compromete a poner a disposición de sus empleados los medios necesarios para que conozcan y comprendan aquellas disposiciones legales aplicables a su ámbito de responsabilidad, estableciendo a estos efectos un plan de formación de empleados sobre los protocolos implantados y las reformas legales que se efectúen.



7.2. Equipo Humano: Relación con y entre empleados

7.2.1. Respeto entre las personas

En Atresmedia la gestión de los recursos humanos y las relaciones entre los empleados parten siempre del respeto a la dignidad de las personas y a su intimidad, y están basadas en los principios de confianza y respeto mutuos.

Atresmedia se compromete a no divulgar datos de carácter personal de sus empleados, salvo consentimiento de los interesados y en los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. No podrán ser tratados los datos de carácter personal de los empleados para fines distintos de los legal o contractualmente previstos.

Atresmedia prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

Todos los empleados de Atresmedia deben tratarse de forma respetuosa, profesional y amable, para propiciar un entorno de trabajo agradable, gratificante y seguro, que anime a las personas a dar lo mejor de sí mismas. De la misma forma, las relaciones entre los empleados de Atresmedia y los de las empresas colaboradoras estarán basadas en los criterios anteriores, en el respeto profesional y en la colaboración mutua.

7.2.2. Desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y no discriminación

Atresmedia promueve la igualdad de oportunidades y se compromete a poner los medios para ayudar a sus empleados a desarrollarse profesional y personalmente.

Asimismo, Atresmedia no tolera ningún tipo de discriminación por motivos de género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra circunstancia susceptible de ser fuente de discriminación.

Atresmedia apoya y se compromete a implantar y desarrollar aquellas políticas públicas cuyo objetivo sea promover una mayor igualdad de oportunidades y el fomento de una cultura de esfuerzo y recompensa al mérito.

Las decisiones de selección y promoción en Atresmedia deberán basarse en el mérito y en circunstancias y valoraciones de carácter objetivo y transparente. Los empleados de Atresmedia conocerán las metodologías y procedimientos utilizados para valorar el desarrollo y avance profesional en Atresmedia.

Atresmedia se compromete también a poner los medios para contribuir al aprendizaje y la formación de sus empleados y a la actualización y gestión de su talento, conocimientos y competencias con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar más valor a los clientes, a los accionistas y a Atresmedia en general.

Asimismo, Atresmedia entiende la importancia del equilibrio entre la vida personal y profesional para el desarrollo integral de la persona, por lo que fomentará medidas y desarrollará acciones que ayuden a sus empleados a alcanzar dicho equilibrio.



7.2.3. Trabajo en equipo, colaboración y dedicación

Atresmedia considera que la colaboración y el trabajo en equipo son requisitos imprescindibles para lograr sus objetivos y para aprovechar al máximo sus capacidades, sus recursos y la diversidad de conocimientos, habilidades y experiencias que se integran en Atresmedia.

Por eso, Atresmedia promueve, facilita e incentiva la colaboración y el trabajo en equipo de las personas que forman parte del Grupo y entre las distintas empresas, unidades y áreas de Atresmedia.

Todos los empleados deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de quien lo precise sus conocimientos, habilidades y talento, para contribuir de este modo a la consecución de los objetivos e intereses globales de Atresmedia.

Los empleados de Atresmedia trabajan de forma eficiente, aprovechando al máximo el tiempo y los recursos que la empresa pone a su disposición.

Para estimular la lealtad, la satisfacción y la implicación personal en los objetivos generales Atresmedia se compromete a dedicar recursos y a desarrollar iniciativas y acciones que promuevan la identificación de los empleados con un proyecto común.

7.2.4. La seguridad y la salud de las personas

Atresmedia dedica los medios necesarios para proporcionar a sus empleados un entorno laboral adecuado, saludable y seguro. Asimismo, Atresmedia trata de mejorar las medidas de prevención de riesgos laborales y de fomento de la salud en el trabajo en cada uno de los sectores y lugares donde desarrolla su actividad.

Del mismo modo, Atresmedia promueve y estimula también la adopción de prácticas avanzadas en materia de seguridad y salud entre sus proveedores y empresas colaboradoras.

Todos los empleados son responsables de observar un cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad en el trabajo, velando por su propia seguridad y, en general, por la de todas las personas que pudieran verse afectadas por sus actividades. Asimismo, los empleados deberán hacer un uso responsable del equipamiento que tengan asignado cuando desarrollen actividades de riesgo y divulgarán entre sus compañeros y subordinados los conocimientos y las prácticas en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos.

Por su parte, Atresmedia se compromete a dotar a los empleados de los recursos y del conocimiento necesario para que puedan desempeñar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable.

7.3. Control interno e integridad personal: Profesionalidad e Independencia

7.3.1. Relaciones con los clientes

Se salvaguardará siempre la independencia, evitando que la actuación profesional se vea influenciada por vinculaciones económicas, familiares y de amistad con los clientes. En particular, deberá quedar garantizada la independencia en la concesión y fijación de condiciones especiales de operaciones crediticias, financieras, de compraventa o contratación de bienes o servicios en general, o cualquier otra que suponga un riesgo para Atresmedia.



No se aceptará el apoderamiento, representación o mandato de los clientes. En aquellos casos en que sea imprescindible tal circunstancia, se pondrá previamente en conocimiento del superior jerárquico inmediato o de la Dirección responsable, según proceda.

Se evitarán comportamientos tales como tratos de favor o el endeudamiento personal con los clientes.

Atresmedia promoverá y difundirá los contenidos y principios de este Código de Conducta entre sus clientes, y en particular, aquellos que se refieren explícitamente a la relación de Atresmedia con ellos.

7.3.2. Relaciones con proveedores (productoras o proveedores de bienes y sistemas informáticos)

Las relaciones con los proveedores se desarrollarán en un marco de colaboración transparente que permita y facilite la consecución de los objetivos mutuos y el cumplimiento de la responsabilidad social de Atresmedia.

La selección y contratación de proveedores debe ajustarse a la normativa interna existente en cada momento, garantizándose la transparencia, la igualdad de trato y la aplicación de criterios objetivos y ponderados, debiendo evitarse tratar con aquellos proveedores o posibles proveedores cuyos intereses personales, actividades externas, intereses económicos o relaciones sean contrarios o potencialmente conflictivos con los intereses de Atresmedia, directa o indirectamente.

La compra de bienes o la contratación de servicios deben hacerse con total independencia de decisión y al margen de cualquier vinculación personal, familiar o económica, que pueda poner en duda los criterios seguidos en la selección.

En ningún caso puede interferirse en el proceso de toma de decisiones sobre proveedores haciendo recomendaciones basadas en intereses personales o en trato de favor.

Atresmedia promoverá y difundirá los contenidos y principios de este Código de Conducta entre sus proveedores, y en particular, aquellos que se refieren explícitamente a la relación de Atresmedia con ellos.

7.3.3. Colaboración con supervisores y organismos oficiales

Las relaciones con las instituciones, organismos y administraciones públicas deben estar presididas por el respeto institucional y desarrollarse bajo criterios de máxima colaboración y cumplimiento de la legalidad y de sus resoluciones. Las comunicaciones, requerimientos y solicitudes de información deben ser atendidos con diligencia y en los plazos establecidos.

7.3.4. Conflictos de intereses personales y patrimoniales y la lealtad al Grupo

Las relaciones internas o externas que se entablen en razón del puesto de trabajo no se utilizarán en beneficio propio ni en el de familiares o empresas vinculadas. No deberá hacerse uso en beneficio propio de la información de la que se disponga como consecuencia del ejercicio de la actividad profesional. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el Reglamento Interno de Conducta en materias relativas al Mercado de Valores, para quienes estuvieran formalmente afectos al mismo.



La relación entre Atresmedia y sus empleados debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes y compartidos. En este sentido, Atresmedia respeta la participación de sus empleados en otras actividades financieras o empresariales, siempre que la normativa interna no disponga lo contrario, que tales actividades sean legales y que no entren en concurrencia u originen potenciales conflictos de intereses por sus responsabilidades como empleados de Atresmedia.

Se considerará que existe conflicto de intereses en todas aquellas situaciones en las que entren en colisión, de forma directa o indirecta, el interés personal del empleado y el interés de Atresmedia.

Existirá interés personal del empleado cuando el asunto le afecte a él o a una persona con él vinculada. A estos efectos, tendrán la consideración de persona vinculada:

- a) El cónyuge del empleado o la persona con análoga relación de afectividad.
- b) Los ascendientes, descendientes y hermanos del empleado o del cónyuge (o persona con análoga relación de afectividad) del empleado.
- c) Los cónyuges de los ascendientes, de los descendientes y de los hermanos del empleado.
- d) Las entidades en las que el empleado o personas a él vinculadas, por sí o por persona interpuesta, se encuentre en alguna de las situaciones contempladas en el artículo 42 del Código de Comercio.
- e) Las sociedades o entidades en las que el empleado o cualquiera de las personas a él vinculadas, por sí o por persona interpuesta, ejerza un cargo de administración o dirección o de las que perciba emolumentos por cualquier causa, siempre que, además, el empleado ejerza, directa o indirectamente, una influencia significativa en las decisiones financieras y operativas de dichas sociedades o entidades.

Las retribuciones o compensaciones, económicas o de cualquier clase, que sean percibidas por los empleados por su condición de representantes de las sociedades de Atresmedia en otras sociedades u organismos deberán ser puestas a disposición de Atresmedia.

Para establecer, directa o indirectamente, con Atresmedia o alguna de sus sociedades relaciones de negocio distintas a las de cliente, será necesaria autorización previa, aun en el caso en que estas tengan su origen en subastas o concursos públicos.

La adquisición, directa o indirecta, de valores mobiliarios o instrumentos financieros que integren el patrimonio de Atresmedia o de alguna de sus sociedades, requerirán siempre la autorización expresa y, en cualquier caso, cuando sea de aplicación, se regirán por lo establecido en el Reglamento Interno de Conducta en materias relativas al Mercado de Valores. En estas operaciones regirán criterios de inversión, evitando el operar con fines especulativos. Será necesario comunicar previamente la venta a Atresmedia de valores mobiliarios o instrumentos financieros de los empleados y familiares hasta el primer grado.

Las situaciones susceptibles de ser consideradas como conflictos de interés y no definidas en los párrafos anteriores deberán ser comunicadas para su oportuna valoración.



7.3.5. Obsequios y compensaciones

Los Empleados de Atresmedia no podrán dar ni aceptar regalos u obsequios en el desarrollo de su actividad profesional. Excepcionalmente, la entrega y aceptación de regalos y obsequios estarán permitidas cuando concurren las circunstancias siguientes:

- a) Que sean de valor económico irrelevante o simbólico
- b) Que respondan a signos de cortesía o atenciones comerciales usuales
- c) Que no estén prohibidas por la ley o las prácticas comerciales generalmente aceptadas

Los empleados de Atresmedia no podrán, directamente o a través de persona interpuesta, ofrecer o conceder, ni solicitar o aceptar, beneficios o ventajas no justificados, que tengan por objeto obtener un beneficio para Atresmedia, para sí mismos o para un tercero. En particular, no podrán dar ni recibir cualquier forma de soborno o comisión, procedente de, o realizado por, cualquier otra parte implicada, como funcionarios públicos, españoles o extranjeros, personal de otras empresas, partidos políticos, clientes, proveedores, suministradores y accionistas. Los actos de soborno, expresamente prohibidos, incluyen el ofrecimiento o promesa, directo o indirecto, de cualquier tipo de ventaja impropia o de cualquier instrumento para su encubrimiento, así como el tráfico de influencias.

Tampoco se podrá recibir, a título personal, dinero de clientes o proveedores, ni siquiera en forma de préstamo o anticipo, todo ello con independencia de los préstamos o créditos concedidos a los empleados de Atresmedia por entidades financieras que sean clientes o proveedores y que no estén incursas en las actividades anteriormente expresadas.

Los empleados de Atresmedia no podrán aceptar hospitalidades que influyan, o puedan influir, o se puedan interpretar como influencia, en la toma de decisiones.

Cuando existan dudas sobre lo que es aceptable, la oferta deberá ser declinada o, en su caso, consultada antes con el superior jerárquico inmediato o con la Dirección responsable, según proceda.

7.3.6. Otras actividades

El desarrollo de actividades externas, remuneradas o no, que pudiera interferir en la actividad profesional de Atresmedia, será comunicado con carácter previo a su aceptación. La misma comunicación será necesaria para ocupar aquellos cargos que, por su notoriedad o cualquier otra circunstancia, puedan condicionar la independencia profesional o la imagen corporativa de Atresmedia.

7.4 Trasparencia y Confidencialidad

El rigor en el tratamiento de los datos personales y de negocio constituye un soporte imprescindible para la obtención de un clima de confianza mutua, a través de la adecuada protección y reserva de la información de la que se disponga y del compromiso permanente de informar, de manera completa, objetiva y veraz, a los clientes, colaboradores internos y externos, al mercado y a la sociedad.

La falsificación, manipulación o utilización deliberada de información falsa constituye un fraude.



7.4.1. Información a los clientes

Los productos y servicios se ofrecerán mediante información suficiente, clara y precisa que garantice el adecuado conocimiento de los mismos. Toda la documentación que deba ser utilizada por el cliente se redactará con claridad y transparencia.

7.4.2. Información de los clientes y proveedores de bienes o servicios

La información relativa a los clientes y proveedores de Atresmedia es objeto de la más absoluta reserva y solo podrá ser facilitada en los casos en que esta sea requerida en virtud de mandato legal o judicial.

Esta misma reserva se aplicará respecto a la información de naturaleza personal o económica que los clientes y proveedores faciliten para su examen, valoración o formalización de operaciones.

De forma especial, los empleados de Atresmedia se comprometen a respetar aquellas informaciones de los clientes que estén especialmente protegidas desde el punto de vista de la propiedad industrial o intelectual.

El acceso a los datos de los clientes y proveedores sólo se justifica por motivos profesionales y su custodia y utilización debe realizarse garantizando su derecho a la intimidad y con estricta sujeción a lo establecido por la Agencia de Protección de Datos y por la normativa vigente, general y particular, externa e interna, sobre protección de datos de carácter personal.

En ningún caso las vinculaciones familiares, económicas o personales entre clientes pueden justificar la vulneración de la confidencialidad.

En todo momento se garantizará a los clientes y proveedores privacidad y confidencialidad en las conversaciones y transacciones.

7.4.3. Información de Atresmedia

Se mantendrá el secreto profesional de la información de que se disponga, bien sea de carácter comercial, económico o estratégico de Atresmedia, de sus empresas y de las personas que la forman, excepto en caso de expresa autorización o cuando ésta sea solicitada por mandato legal o judicial.

En la utilización de los procesos operativos, sistemas de trabajo y cualquier otro procedimiento interno, se observará la más estricta confidencialidad.

En todo aquello relativo al mercado de valores Atresmedia se regirá por lo establecido en su Reglamento Interno en materias relativas al Mercado de Valores, registrado a tal efecto en la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

Atresmedia asume como principio de comportamiento la transparencia informativa, entendida como el compromiso de transmitir información fiable a los mercados y a la sociedad, que les permita formarse una imagen fiel de las actividades, estrategia y desempeño económico, social y ambiental de Atresmedia. Asimismo se obliga a difundir de modo inmediato cualquier información que sea relevante para los inversores, aplicando para ello los criterios y los cauces establecidos por la CNMV.

Los empleados deben transmitir la información de forma veraz, completa y comprensible. En ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta, inexacta o imprecisa que pueda inducir a error a quien la recibe. Todas las transacciones de Atresmedia deberán ser reflejadas con claridad y precisión en sus registros contables. En particular, todas las cuentas deberán



ser reflejadas correctamente en los registros, así como todas las operaciones realizadas y todos los gastos incurridos.

En general, los empleados de Atresmedia se abstendrán de cualquier práctica que contravenga el compromiso de reflejar con claridad y precisión las transacciones en los registros de Atresmedia y pondrán especial cuidado respecto a la fiabilidad de la información introducida en los sistemas informáticos de Atresmedia.

7.4.4. Cese de la relación laboral

La obligación de confidencialidad persistirá aún después de extinguida la relación profesional con el Grupo Atresmedia en cualquiera de las compañías que lo integran.

8. Responsabilidad

El desempeño de las funciones encomendadas a cada empleado según su puesto en la organización se llevará a efecto con criterios de rigor y responsabilidad. Una actuación profesional responsable se concreta en:

8.1. Compromiso con el proyecto de Atresmedia

Se contribuirá de modo eficaz a llevar a cabo las políticas y a alcanzar los objetivos definidos por Atresmedia, asumiendo como propias las decisiones corporativas.

8.2. Desarrollo personal y profesional

Se atenderá permanentemente a la propia formación, actualizando conocimientos y capacidades para adaptarlas a los cambios producidos por el desarrollo tecnológico y organizacional, la innovación y mejora de los productos y servicios y la constante evolución del sector.

8.3. Uso y Protección de recursos

Los recursos, medios, bienes e instalaciones de Atresmedia deben ser utilizados para atender la consecución de los fines a que se destinan y nunca para fines particulares. La utilización de activos y la realización de gastos por cuenta de Atresmedia deben ajustarse a los principios de necesidad y proporcionalidad. Los informes, documentos, material de soporte y otros que hayan sido recopilados durante el ejercicio de las funciones encomendadas, deben ser conservados diligentemente para su utilización por Atresmedia y no podrán ser utilizados en beneficio propio o en el de terceros ajenos al propósito empresarial de Atresmedia. La apropiación indebida y la utilización inapropiada de estos activos constituyen un fraude.

Igualmente, los empleados de Atresmedia deben utilizar con especial atención los activos que manejen en el desarrollo de su actividad profesional y que estén protegidos por derechos de propiedad intelectual e industrial. Así, no se podrán utilizar para fines propios o de terceros, ni para obtener beneficio o lucro, los programas, sistemas informáticos, manuales, videos, cursos, estudios, informes, etc., creados, desarrollados o perfeccionados en el seno de Atresmedia, dado que la empresa conserva en todo momento la propiedad intelectual de los mismos, salvo que dicha información ya sea pública. En todo caso deberán respetarse los derechos de propiedad intelectual e industrial de las obras que correspondan a terceros, de acuerdo con la legislación española e internacional de Propiedad Intelectual e Industrial o como consecuencia de acuerdos de licencia.



Todos los empleados de Atresmedia deben cumplir la legislación vigente en materia de Protección de Datos y solicitar y utilizar exclusivamente aquellos datos que sean necesarios para la gestión eficaz de las actividades de Atresmedia. Esta obligación incluye el correcto uso que debe hacerse de los recursos corporativos relacionados con las tecnologías de la información y las comunicaciones puestos a disposición de los empleados, de acuerdo con lo establecido en el Manual de Normas de Seguridad existente en Atresmedia, el cual contiene funciones y obligaciones para los empleados materia de uso correcto de los equipos y sistemas de Atresmedia.

Atresmedia se compromete a ofrecer a los empleados la información, el conocimiento y los recursos necesarios para cumplir con lo dispuesto en la normativa en materia de protección de datos y gestión de la información aplicable en sus distintos ámbitos de actividad.

Cualquier incumplimiento del presente apartado en relación con la protección de datos deberá ser comunicado a través del CCN, que decidirá cómo proceder en cada caso concreto, adoptando las medidas oportunas para que no pueda repetirse ese comportamiento

8.4. Información reservada y confidencial

Sin perjuicio de lo establecido en el Reglamento Interno de conducta en materias relativas al Mercados de Valores en relación con el tratamiento de la información, los empleados de Atresmedia se comprometen a mantener la confidencialidad y a hacer un uso discreto y acorde con la normativa interna en la materia de la información a la que tengan acceso en el desempeño de sus responsabilidades profesionales. Se entiende por información confidencial cualquier información no pública desarrollada por o para Atresmedia cuya difusión pueda poner en riesgo o perjudicar las ventajas competitivas u otro valor económico importante para el Grupo. Los empleados deberán aplicar criterios responsables y profesionales a la hora de determinar si la información es confidencial para Atresmedia, así como abstenerse de comentar información confidencial de Atresmedia en sitios que pongan en riesgo la debida reserva o de mostrarla en lugares que puedan permitir un acceso inadecuado a ella.

En caso de duda, y a menos que se les indique lo contrario, los empleados de Atresmedia deben considerar reservada la información a la que tengan acceso en el desempeño de su actividad profesional.

Antes de comenzar a trabajar en Atresmedia se debe informar al superior jerárquico sobre la existencia de todo derecho o interés que cualquier trabajador o directivo pudiera tener en cualquier invención o tecnología que puedan estar relacionados con su actividad en Atresmedia.

Además, cualquier empleado que entre a formar parte de Atresmedia, se compromete a no revelar a Atresmedia ningún tipo de información que pudiera considerarse sensible procedente de la anterior compañía para la que hubiera estado prestando sus servicios hasta ese momento, tales como datos de clientes, proveedores, información confidencial, programas informáticos, etc., los cuales no resultan de interés para Atresmedia, ni van a ser valorados como un activo adicional del candidato.

Si un trabajador o directivo de Atresmedia se desvincula laboralmente por cualquier motivo todos los derechos sobre los bienes y la información, generados u obtenidos como parte de su relación con la compañía, continuarán siendo propiedad exclusiva de Atresmedia.



El uso de la intranet/Internet de Atresmedia debe realizarse cumpliendo con la legislación aplicable y de conformidad con lo establecido en el Manual de Normas de Seguridad de Atresmedia y de cualquier sitio de terceros al que se ingrese. Los servidores de la intranet/Internet no pueden utilizarse para la descarga o el uso no autorizado de información protegida por derechos de autor, si no se cuenta con la preceptiva licencia. Esta prohibición es general y por tanto incluye, a simple título enunciativo, la descarga no autorizada de música, de programas o aplicaciones informáticas sin licencia, imágenes, videos o material impreso protegidos por derechos de autor. No se permite acceder a Internet desde un servidor de Atresmedia para ver, descargar, almacenar, transmitir o anunciar material ilegal, de tono acosador, degradante, ofensivo, pornográfico o inapropiado.

8.5. Fidelidad y veracidad

Todos los datos de clientes introducidos en los ficheros informáticos corporativos como consecuencia del desarrollo de la actividad deberán ser exactos y completos, siendo fiel reflejo de los que figuren en el documento utilizado como fuente en cada caso.

En ninguna operación se debe incorporar datos aparentes, ficticios o no contrastados suficientemente.

Las operaciones con clientes o proveedores deben responder a la realidad. No se ejecutarán operaciones ficticias o simuladas, con personas interpuestas, ni cualquier otra sin conocimiento del cliente o proveedor, o que tiendan a ocultar o alterar la realidad o la identidad final de los clientes/proveedores o de sus operaciones.

8.6. Legalidad

En todo momento se observará lo establecido tanto en las normas legales como en las de carácter interno o estatutario. En ningún caso se colaborará en actividades de carácter ilícito, aunque estas pudieran suponer oportunidades de negocio.

No se aceptarán rendimientos derivados de operaciones ilegales.

8.7. Prevención del blanqueo de capitales

Los empleados de Atresmedia deberán prestar especial atención a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que Atresmedia mantiene relaciones.

En particular, los empleados de Atresmedia prestarán especial atención a los pagos en metálico que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza de la operación, así como a los realizados mediante cheques al portador o efectuados en divisa distinta de la previamente acordada.

También deberán permanecer alerta frente a los pagos realizados a o por terceros no mencionados en los correspondientes contratos, así como a los realizados en cuentas que no resulten las habituales en las relaciones con una determinada entidad, compañía o persona, o, en general, que no se ajusten a las prácticas comúnmente aceptadas dentro de Atresmedia.

Asimismo, los empleados prestarán atención a los pagos realizados a personas, compañías, entidades o cuentas abiertas en paraísos fiscales y a aquellos pagos



realizados a entidades en las que no sea posible identificar al socio, propietario o beneficiario último.

Por último, los empleados de Atresmedia revisarán con especial atención los pagos extraordinarios, no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes.

Los empleados de Atresmedia comunicarán, a través de los cauces y procedimientos establecidos en este Código de Conducta, aquellas transacciones que, de acuerdo con lo establecido en este apartado, pudieran ser irregulares.

8.8. Libre competencia y comportamiento en el mercado

Todos los empleados de Atresmedia están comprometidos con la libre competencia y el cumplimiento de las leyes establecidas al respecto en los distintos países donde realizan actividades, evitando incurrir en cualquier actuación que suponga un abuso o restricción ilícita de la competencia. Asimismo, se abstendrán de realizar publicidad engañosa de las actividades de Atresmedia.

8.9. Imagen y reputación corporativa

Atresmedia considera la confianza social y la reputación corporativa uno de sus activos más valiosos.

Todos los empleados deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y la reputación corporativa de Atresmedia en todas sus actividades profesionales, incluyendo intervenciones públicas. Igualmente, vigilarán el respeto a la imagen y reputación de Atresmedia por parte de clientes y proveedores y, en general, empresas colaboradoras.

Este compromiso incluye también la participación de los empleados en las redes sociales o cualquier otra forma de comunicación pública, cuando esa actividad no sea a título particular y por tanto, suponga o implique, de cualquier manera , una relación con Atresmedia.

8.10. Respeto al medio ambiente

Atresmedia está comprometido con el desarrollo sostenible y afronta su compromiso ambiental velando por el cumplimiento de la legislación aplicable en la materia en todos sus ámbitos de operación.

Atresmedia asume el compromiso de desarrollar sus actividades con el mayor respeto al medio ambiente y minimizando los efectos negativos que, eventualmente, éstas pudieran ocasionar.

Del mismo modo, Atresmedia contribuirá a la conservación de los recursos naturales y de aquellos espacios que tengan interés ecológico, paisajístico, científico o cultural. A tal efecto, establecerá las mejores prácticas y promoverá entre sus empleados la formación necesaria para preservar el medio ambiente.

En sus relaciones con productoras, proveedores o empresas colaboradoras externas, transmitirá estos principios e impulsará el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables facilitando, en su caso, los medios que le correspondan para asegurar su adecuado cumplimiento.



8.11. Compromiso social y Fundación Atresmedia

Atresmedia está comprometido con una actuación socialmente responsable, que toma como punto de partida el cumplimiento normativo en todos los lugares donde pudiera actuar. En particular, asume la responsabilidad de respetar la diversidad cultural y las costumbres y principios vigentes entre las personas y comunidades afectadas por sus actividades.

Asimismo, y en línea con su compromiso social, Atresmedia evaluará los aspectos no financieros de aquellos proyectos empresariales susceptibles de contar con su participación y de las inversiones materiales acometidas. Atresmedia entiende que este análisis aporta coherencia a su compromiso con la sociedad y el desarrollo sostenible.

El compromiso de Atresmedia con la sociedad se concreta en el desarrollo de patrocinios, mecenazgos y colaboraciones, que se canalizan a través de acuerdos y asignación de recursos a organizaciones sociales, de un modo coherente con la estrategia de Atresmedia.

Acorde con este compromiso y con sus valores de transparencia e integridad, toda donación que sea realizada por Atresmedia deberá contar con las autorizaciones internas y, en su caso, externas, que sean precisas.

En ningún caso podrán realizarse donaciones a ningún partido político o a favor de sus representantes, salvo en aquellos casos previstos expresamente en la legislación aplicable.

Asimismo, las donaciones deberán ser otorgadas sólo a aquellas organizaciones que cuenten con la estructura organizativa apropiada para garantizar la buena administración de los recursos, y deberán quedar fielmente reflejadas en los registros contables de Atresmedia.

Del mismo modo, y en la medida de lo posible, Atresmedia realizará un seguimiento de las donaciones efectuadas, con el objetivo de velar por su correcto aprovechamiento.

Atresmedia incentivará y promoverá la colaboración de sus empleados con organizaciones de interés social en aquellos lugares donde opera, a través de, entre otros, programas de voluntariado corporativo.

La Fundación Atresmedia es la manifestación institucional más relevante del compromiso de Atresmedia con la sociedad y ofrece la posibilidad de crear y aplicar políticas y estrategias a largo plazo, de concentrar recursos económicos y humanos y de mantener relaciones estables de interlocución y colaboración con otras fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, con instituciones públicas y privadas, con los poderes y las administraciones públicas en sus distintos niveles y con los medios de comunicación. De acuerdo con su espíritu fundacional los menores y los jóvenes son los destinatarios preferentes de su trabajo y Atresmedia es su principal fuente de recursos económicos, materializando así el retorno a la sociedad de una parte de los beneficios que se consiguen con el esfuerzo y la dedicación de sus empleados, que de forma personal también se implican en iniciativas de voluntariado y de responsabilidad social.



9. Responsabilidades respecto al Código de Conducta

9.1. Responsabilidades de todos los empleados.

Todos los empleados de Atresmedia deben cumplir con las siguientes responsabilidades:

- Cumplir con los principios y normas descritos en este Código.
- Cumplir con las leyes, reglamentos y restantes normas que se apliquen a su puesto de trabajo.
- Solicitar consejo y pedir asesoramiento en caso de duda a su superior jerárquico o a quien Atresmedia asigne la responsabilidad de salvaguardar la difusión y el cumplimiento de este Código de Conducta.
- Participar en las actividades de formación ofrecidas por Atresmedia.
- Informar de cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en este Código.
- Colaborar, de buena fe, en el desarrollo de los controles y las auditorías internas que pudieran ser realizadas con el fin de ayudar a identificar y corregir deficiencias o debilidades en Atresmedia.

9.2. Responsabilidades adicionales de determinados empleados.

Los altos directivos, los directivos y todos los empleados que ejercen funciones de auditoría o control tienen una serie de responsabilidades adicionales:

- Liderar con el ejemplo en sus funciones respectivas. Su comportamiento debe ser un modelo de actuación con integridad.
- Asegurarse de que las personas bajo su responsabilidad comprenden los requerimientos del Código y cuentan con los recursos necesarios para poder cumplirlos.
- Supervisar el cumplimiento de los principios de este Código por parte de las personas a las que supervisan y dirigen.
- Prestar atención a la conducta de terceros que representan a Atresmedia, para garantizar un comportamiento coherente con el de Atresmedia.
- Prestar apoyo a los empleados que les hagan llegar sus consultas e inquietudes.
- Denunciar las conductas irregulares que conozcan, en los términos regulados en el presente Código de Conducta.
- Velar para que quienes transmiten sus dudas o inquietudes no sufran represalias.

10. Procedimiento sancionador

El CCN es el órgano competente para instruir y proponer la sanción procedente por cualquier incumplimiento del presente Código.

Tanto la instrucción como la decisión sancionadora constarán por escrito motivado, en cuanto a los hechos y en cuanto a los fundamentos.

No podrá sancionarse a un empleado sin haberle dado previo trámite de audiencia y oportunidad de presentar cuantas pruebas y alegaciones considere conveniente.



La imposición de sanciones así como las medidas de gestión complementarias que se pudieran adoptarán, en todo caso, a lo establecido en la legislación que sea de aplicación, en el Convenio Colectivo aplicable y, en su caso, a las directrices internas establecidas por el CCN, que constituirán en su conjunto el sistema disciplinario del Grupo.

Si el CCN considerara que la decisión es de especial relevancia, por las personas afectadas o la especial trascendencia del asunto, la remitirá a la Comisión de Auditoría y Control, para que adopte o proponga la resolución correspondiente. Las denuncias que afecten a consejeros o altos directivos de la Sociedad o de otras sociedades del Grupo deberán ser tramitadas por la Comisión de Auditoría y Control o el Consejo de Administración.

La sanción habrá de ser graduada en atención a todas las circunstancias concurrentes, incluida la denuncia o comunicación voluntaria del partícipe a través del procedimiento previsto en este Código.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de la infracción que pudiera derivarse de lo dispuesto en legislación aplicable y de la responsabilidad civil o penal que en cada caso pudiera ser exigible.

11. Vigencia del Código

El presente Código entra en vigor el día de su aprobación por el Consejo de Administración de la Sociedad y permanecerá en vigor mientras el propio Consejo no apruebe su sustitución o derogación.

El Código se revisará y actualizará con la periodicidad que indique el Consejo de Administración de la Sociedad. Las eventuales revisiones y actualizaciones se atenderán a los compromisos adquiridos por Atresmedia en materia de responsabilidad corporativa y buen gobierno.

12. Ayuda e información

El presente Código de Conducta recoge las pautas generales que deben guiar el comportamiento de todos los empleados que forman parte de Atresmedia.

En caso de duda los empleados podrán obtener ayuda de su superior jerárquico, de la CCN o de la Dirección de Auditoría y Control.



Principios del Código de Conducta	Unidad responsable
Principios básicos de comportamiento	
Cumplimiento normativo y respeto a los valores éticos en general	Comité de Cumplimiento Normativo
Relación con y entre empleados	
Respeto entre las personas	Dirección de RR.HH.
Desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y no discriminación	Dirección de RR.HH.
Trabajo en equipo, colaboración y dedicación	Dirección de RR.HH.
La seguridad y la salud de las personas	Dirección de RR.HH.
Control interno y prevención del fraude	
Manipulación de la información	Dirección de Auditoría Interna y Control de Procesos / Dirección Financiera
Uso y protección de activos	Dirección de Auditoría Interna y Control de Procesos / Dirección Financiera
Corrupción y soborno	Dirección de Auditoría Interna y Control de Procesos / Dirección Financiera
Blanqueo de capitales e irregularidades en los pagos	Dirección de Auditoría Interna y Control de Procesos / Dirección Financiera
Compromiso con el mercado, con la compañía y con la comunidad	
Respeto a la libre competencia	Dirección de Asesoría Jurídica
Conflicto de intereses y lealtad a Atresmedia	Dirección de Auditoría Interna y Control de Procesos
Relaciones con clientes, contratistas y Proveedores	Dirección Financiera
Imagen y reputación corporativa	Dirección General Corporativa
Respeto al medio ambiente	Dirección General Corporativa
Compromiso social	Dirección General Corporativa