

GRUPO SABIO CÓDIGO DE CONDUCTA

Política del Grupo Sabio

Junio 2024

PÚBLICA
PO V2.0 – Código de conducta del Grupo Sabio



INDICE

Página 3.	SER UNA EMPRESA RESPONSABLE
Página 4.	ÁMBITO DE LA POLÍTICA, CONCIENCIACIÓN Y FORMACIÓN
Página 5.	PASOS PARA UNA TOMA DE DECISIONES RESPONSABLE
Página 6.	CANAL DE DENUNCIAS/ DENUNCIA DE IRREGULARIDADES
Página 7.	CANAL DE DENUNCIAS/ PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES
Página 8.	SIN REPRESALIAS
Página 9.	PRINCIPIO 1 - NUESTROS VALORES
Página 10.	PRINCIPIO 2 - SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR
Página 11.	PRINCIPIO 3 - DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y PERTENENCIA
Página 12.	PRINCIPIO 4 - COMUNICACIÓN ABIERTA
Página 13.	PRINCIPIO 5 - CONDUCTA Y COMPETENCIA PROFESIONALES
Página 14.	PRINCIPIO 6 - ANTI ESCLAVITUD
Página 15.	PRINCIPIO 7 - MEDIO AMBIENTE
Página 16.	PRINCIPIO 8 - RESPONSABILIDAD SOCIAL
Página 17.	PRINCIPIO 9 - SOBORNOS, REGALOS Y HOSPITALIDAD
Página 18.	PRINCIPIO 10 - CONFLICTO DE INTERESES
Página 19.	PRINCIPIO 11 - REGISTRO DE TIEMPOS, COSTES Y FINANZAS
Página 20.	PRINCIPIO 12 - CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD INTELECTUAL
Página 21.	PRINCIPIO 13 - USO ACEPTABLE DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN
Página 22.	PRINCIPIO 14 - INTERNET Y REDES SOCIALES
Página 23.	PRINCIPIO 15 - SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS
Página 24.	PRINCIPIO 16 - CONTINUIDAD DEL NEGOCIO
Página 25.	PRINCIPIO 17 - SELECCIÓN DE PROVEEDORES
Página 26.	PRINCIPIO 18 - PRECIOS, TARIFAS Y PAGOS

PÚBLICA

PO V2.0 – Código de conducta del Grupo Sabio



SER UNA EMPRESA RESPONSABLE

El éxito del Grupo Sabio depende de que todos y todas nos comportemos de forma responsable.

Ser responsable significa:

- Ser un gran empleador
- Minimizar nuestro impacto ambiental
- Contribuir positivamente a nuestra comunidad
- Cumplir la legislación de cada país en el que operamos
- Trabajar de forma ética

En resumen, tenemos que "hacer lo correcto".

Cuando trabajamos de esta manera demostramos a nuestros/as compañeros/as, clientes, proveedores e inversores que se puede confiar en nosotros/as, lo que nos permite establecer relaciones sólidas y sostenibles. Aunque este documento no recoge todas las situaciones posibles, deja claros los siguientes puntos:

- Cuáles son nuestros principios,
- Dónde encontrar más información,
- Quién puede proporcionarte más asesoramiento; y
- Cómo escalar preocupaciones serias sobre nuestras prácticas empresariales.

Me gustaría pedir os que os familiaricéis con nuestro Código de Conducta de Sabio y nos ayudéis a garantizar que alcanzamos los altos niveles exigidos por nuestros clientes, inversores y por nosotros/as mismos.

Andy Roberts
CEO



ÁMBITO DE LA POLÍTICA

El ámbito de esta política, incluyendo nuestros principios, alcanza a todos/as los/as empleados/as del Grupo Sabio, incluyendo empleados/as temporales y subcontratados/as. Sirviendo de pauta del comportamiento esperado hacia los clientes, los/as compañeros/as, los directivos/as, las partes interesadas externas y la organización.

Reconocemos que debemos desarrollar nuestra actividad basándonos en las normas y legislación establecida en los países en los que operamos. En caso de conflicto entre la legislación local y estos principios, siempre optaremos por la norma más exigente.

Nuestros principios son el punto de partida. Fomentamos el intercambio de buenas prácticas en todo el grupo para ayudarnos a mejorar continuamente nuestro enfoque y nuestro impacto positivo en la sociedad.

Todos/as debemos permanecer alerta a la importancia de prevenir y eliminar las conductas indebidas, ilegales o poco éticas en el trabajo e informar de cualquier cosa de esa naturaleza de la que tengamos conocimiento.

El incumplimiento de esta política puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.

El Grupo Sabio puede emprender acciones legales en casos de corrupción, robo, malversación u otros comportamientos ilícitos.

CONCIENCIACIÓN Y FORMACIÓN

La intranet contiene una copia de este documento y enlaces a otros recursos, orientación y formación para apoyar la toma responsable de decisiones.

Toda nueva contratación recibirá una copia electrónica de este documento en el momento de su incorporación y se le pedirá que confirme su acuerdo con esta política y sus principios.

PÚBLICA

PO V2.0 – Código de conducta del Grupo Sabio



PASOS PARA LA TOMA DE DECISIONES RESPONSABLE

Es posible que nuestros principios y políticas no cubran todas las situaciones, por lo que si te enfrentas a una situación que no conoces, sigue estos pasos:



CONSULTA LOS HECHOS

- ¿Tienes todos los datos?
- ¿Has separado suposiciones y opiniones?
- ¿Necesitas más datos?



ENTIENDE LAS NORMAS

- ¿Qué dicen nuestras políticas?
- ¿Sabes cuáles son las leyes y normativas locales?
- ¿Qué hicimos en el pasado?



APLICA LOS PRINCIPIOS

- ¿Qué dicen nuestros principios?
- ¿Cómo te sentirías si esta decisión apareciera en un periódico?
- ¿Estás haciendo lo correcto?



BUSCA CONSEJO

- Habla con tu responsable
- Habla con el departamento de People, Legal o IT
- Busca otras perspectivas



PLANTEA EL PROBLEMA

- Habla directamente con la persona implicada
- Comunícaselo a tu superior jerárquico
- Si es suficientemente grave, comunica formalmente tu preocupación (véase la sección siguiente)

CANAL DE DENUNCIAS / DENUNCIA DE IRREGULARIDADES



Es importante que cualquier fraude, mala conducta o irregularidad cometida por los/las empleados/as del Grupo Sabio sea denunciada y tratada adecuadamente.

En Sabio, nos tomamos muy en serio todas las denuncias recibidas al respecto y animamos a nuestra gente a plantear cualquier preocupación sin temor a represalias. Si tienes una queja y no tienes la seguridad de que sea cubierta por la [Política de Denuncia de Irregularidades](#), recuerda que contamos con otros protocolos de denuncia como por ejemplo, el [Protocolo contra el acoso](#). Si aun así sigues teniendo dudas sobre el canal apropiado habla con un miembro del Equipo de People o algún miembro del Comité de dichos protocolos para una mejor orientación. Cabe la posibilidad de que dicha reclamación pueda abordarse mediante un procedimiento alternativo.

En algunos países esto se llama “Whistleblowing”. La denuncia de irregularidades es una norma que protege a los/las empleados/as que plantean preocupaciones legítimas sobre asuntos específicos. Son las llamadas "revelaciones calificadas". Una revelación calificada es la realizada en interés público por una persona que tiene una creencia razonable de que se ha cometido o es probable que se cometa uno de los siguientes actos:

- **Incumplimiento del Código de Conducta**
- **Un delito penal**
- **Un abuso de poder**
- **Un acto que suponga un riesgo para la salud y la seguridad**
- **Un acto que cause daños al medio ambiente**
- **Cualquier acto de conducta que pueda considerarse discriminatorio**
- **Cualquier acto de acoso**
- **Cualquier sospecha de violación de la seguridad de la información**
- **Incumplimiento de la ley por parte de la empresa**
- **Un acto de encubrimiento de irregularidades como corrupción y soborno**
- **El incumplimiento de cualquier otra obligación legal**
- **La ocultación de cualquiera de los anteriores.**

PÚBLICA
PO V2.0 – Código de conducta del Grupo Sabio



PROCESO DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES



Habla con tu responsable directo

O con el superior jerárquico de tu responsable, si se trata de un asunto que le concierne a tu mánager.



El responsable directo busca orientación

En primer lugar, por parte del Chief People Officer. Si no procede, de otro Directivo de la empresa.

Email

whistle@Sabiogroup.com

Si no te sientes cómodo/a dirigiéndote a tu responsable directo o a su superior.



Confidencialidad

La identidad del informador/a se tratará con la más estricta confidencialidad y no se revelará sin tu consentimiento expreso, a no ser que sea legal y estrictamente necesario.

Para cuestiones directamente relacionadas con temas de acoso por razón de género, raza, etnia, orientación sexual, religión o cual otra índole.

Investigación

Se asignará un/a investigador/a independiente y se llevará a cabo una investigación

La investigación podría determinar que la denuncia es una queja y no una denuncia de irregularidades como tal y podría ser redirigida a un proceso alternativo.



Feedback

Al término de cualquier investigación, se te comunicará el resultado de la misma y lo que el equipo directivo ha hecho o se propone hacer. Si no se toma ninguna medida, se explicarán los motivos

- Si al final crees que no se han tomado las medidas adecuadas, dependiendo de la legislación de tu país, puedes tener derecho a denunciar el asunto a la autoridad competente.
- La legislación en materia de denuncia de irregularidades establece los organismos a los que se pueden presentar **denuncias admisibles**.
- Para más información, ponte en contacto con People.



CANAL DE DENUNCIAS/ DENUNCIA DE IRREGULARIDADES



SIN REPRESALIAS

Te animamos a plantear tus preocupaciones siguiendo los pasos establecidos en las páginas anteriores y en nuestra Política de Denuncia de Irregularidades. No se tolerarán represalias por plantear una preocupación sobre nuestras prácticas empresariales. Las represalias podrían ser, pero no únicamente, el despido, la degradación, la intimidación, el acoso, la exclusión o el maltrato como resultado de plantear una preocupación legítima.

Si no estás seguro/a de si debes plantear un problema, te animamos a que lo comentes con tu responsable directo, el Equipo Legal o el Departamento de People.

Dónde encontrar más información:

Política de Denuncia de Irregularidades| Mánager Directo| Equipo de People –
people.europe@sabiogroup.com

OTROS CANALES DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES



Al margen del canal de Denuncias mencionado en este Código de Conducta, Sabio Ibérica dispone de políticas específicas en algunas de las materias mencionadas en este Código:

- **PROTOCOLO DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES**
- **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.**
- **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y/O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+**

Dónde encontrar más información:

Política de Denuncia de Irregularidades| Miembro del Comité del Protocolo concreto| Equipo de People – people.europe@sabiogroup.com | [Protocolo de Prevención e Intervención Frente al Acoso Sexual y/o Por Razón de Sexo](#) | protocolo.acoso@sabiogroup.com | [Protocolo De Denuncia De Irregularidades](#) | whistle@sabiogroup.com | [Protocolo De Actuación Para La Atención Del Acoso Y/O La Violencia Contra Las Personas LGTBI+](#) | comision.lgtbi@sabiogroup.com |

PRINCIPIO 1

NUESTROS VALORES

Conoce los Valores de Sabio, aplícalos y promuévelos

CÓMO NOS COMPOR TAMOS

TOMAR RESPONSABILIDAD

Asumir la responsabilidad de las cosas pequeñas y grandes. Nuestros empleados/as asumen la responsabilidad de sus funciones, acciones y comportamientos. Gestionan bien las expectativas y llevan las cosas hasta su consecución.

Actúo como un propietario

CÓMO GANAMOS

SEGUIR LOS DATOS

Los datos son la base de nuestras decisiones. Nos dicen si estamos teniendo éxito o fracasando, dónde podemos y debemos hacer más, o menos. Tanto si se trata de análisis de satisfacción, datos sobre diversidad o sostenibilidad, los encontramos, los seguimos y actuamos en consecuencia.

Investigo y estoy informado

EN QUÉ CREEMOS

SIN LÍMITES

Nuestra gente es nuestro negocio. Para nosotros no hay límites a la grandeza como individuos y como equipo. Ponemos a las personas en el centro de todo lo que hacemos y damos a todos/as la oportunidad de crecer, aprender y desarrollarse, para escalar grandes alturas.

Depende de mí lo lejos que llegue

ESTAR PRESENTE

Trabajamos en un entorno complejo y acelerado, a menudo a distancia. Nuestro compromiso es estar presentes y ser conscientes de las interacciones con los demás. Nos apoyamos mutuamente con nuestra voluntad de ayudar entendiendo que juntos ganamos.

Estoy ahí para mi equipo

UNA OPINIÓN PROPIA

Nuestro negocio se basa en la experiencia, la investigación y el trabajo duro, porque no hay dos clientes iguales. Las opiniones son nuestra moneda de cambio. Las formamos a través del conocimiento y los datos, las debatimos, tomamos decisiones, nos comprometemos, y actuamos en consecuencia para generar valor.

Me prepare para compartir mi opinión

APRENDIZAJE CONTINUO

La plenitud viene de disfrutar con el trabajo que hacemos y de tener una vía de progresión. Creemos que debemos ofrecer a nuestros/as empleados/as todas las oportunidades para que aprendan y se desarrollen continuamente a lo largo de su carrera profesional.

Tengo sed de conocimiento

CAMARADERÍA

Trabajamos conjuntamente para alcanzar objetivos comunes, disfrutando de la compañía de nuestros/as compañeros/as y divirtiendonos en el camino. Reconocemos que la diversidad de talentos, opiniones y perspectivas fortalece a nuestros equipos.

Trabajamos, nos divertimos y ganamos juntos

MANTENERSE A LA VANGUARDIA

El mundo cambia rápidamente. Dedicamos tiempo a analizar el mercado, a dominar nuestro oficio y las tecnologías con las que trabajamos. Buscamos continuamente formas de automatizar, optimizar, flexibilizar y mejorar para mantener a nuestros clientes a la vanguardia de la CX digital.

Seguimos avanzando

CREAR VALOR SOCIAL

Nuestro objetivo es minimizar nuestro impacto negativo en el medio ambiente y ayudar a nuestros clientes a hacer lo mismo por el futuro a largo plazo del planeta. Creemos que el mundo debe funcionar para todos y todas, apoyar las distintas necesidades y opiniones y ofrecer justicia social e igualdad.

Tenemos compromisos con la sociedad y el planeta

A quién dirigirte:

Intranet (Nuestros Valores)| Mánager Directo| Equipo de People – people.europe@sabiogroup.com



PRINCIPIO 2

SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR



Cuida tu propia salud, seguridad y bienestar, y anima a los/as demás a hacer lo mismo.

BIENESTAR MENTAL

El bienestar de nuestras personas es muy importante para Sabio, este puede verse afectado por muchos factores desencadenantes, tanto por causas profesionales como de la vida personal. Por ello, Sabio ha formado a Embajadores/as en salud mental en todas sus regiones, como punto de contacto si tú, o alguien que te preocupa, está experimentando un problema de salud mental o angustia emocional, podrán ofrecerte apoyo inicial y remitirte a la ayuda adecuada en caso necesario.

También ofrecemos para ti y tu familia un servicio telefónico de ayuda gratuito llamado Programa de Asistencia al Empleado (EAP), que ofrece apoyo confidencial, práctico y emocional para ayudarte a hacer frente a problemas como apoyo emocional y físico, asesoramiento jurídico, etc...

SEGURIDAD EN LA OFICINA

Por favor, familiarízate con la política global de Seguridad y Salud de Sabio. Si trabajas o visitas la oficina, familiarízate con los procedimientos en caso de incendio y las salidas de emergencia. Conoce los riesgos y peligros habituales en la oficina (por ejemplo, resbalones y tropiezos, seguridad al levantar objetos). Conoce cómo acceder a los primeros auxilios.

CONDUCCIÓN

Asegúrate de que el mantenimiento de tu coche está al día y respeta las normas de circulación locales. Evita utilizar el teléfono móvil mientras conduces y no conduzcas bajo los efectos de las drogas o el alcohol.

Dónde obtener más información:

Política de Salud y Seguridad | MetaCompliance: Formación en Salud y Seguridad | Embajadores de Salud Mental | EAP | Habla con tu manager directo o People Partner | Planes de Emergencia y Evacuación|.

BIENESTAR FÍSICO

Muchas de nuestras funciones nos obligan a permanecer sentados/as en un escritorio durante largos periodos de tiempo. Encontrar formas de moverse y mantenerse activo/a no sólo mejora la salud física, sino que también puede repercutir positivamente en el bienestar mental.

USO DE PORTÁTILES Y PCS (equipos con pantalla de visualización)

Puedes mitigar muchos dolores, molestias y problemas musculoesqueléticos a largo plazo si te aseguras de que tu escritorio está colocado correctamente. Recuerda también que debes someterte a exámenes oculares con regularidad. Sabio ha puesto en marcha una formación obligatoria sobre equipos de pantalla de visualización, que ofrece a los empleados información útil sobre salud y seguridad y les permite solicitar equipos adicionales en caso necesario, con el fin de garantizar que disponen de un puesto de trabajo adecuado.

NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES

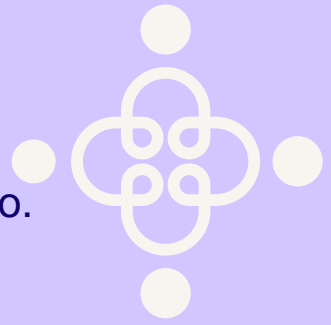
Necesitamos saber si has tenido un accidente o si has estado a punto de sufrirlo. Queremos comprobar que te encuentras bien y ver qué podemos hacer para evitar que el accidente se repita en el futuro. También te pedimos que nos ayudes a identificar cualquier problema de seguridad y a mejorarlo.



PRINCIPIO 3

DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y PERTENENCIA

Haz que los/las demás se sientan valorados/as, incluidos/as y capaces de ser ellos/as mismos/as en el trabajo.



En el Grupo Sabio, nos comprometemos a fomentar un lugar de trabajo en el que todo el mundo sea tratado con el mismo respeto y equidad. La aceptación de la diversidad de perspectivas, culturas y orígenes forma parte integrante de nuestra cultura integradora. Creemos que una plantilla diversa no sólo enriquece nuestro entorno, sino que también mejora nuestra experiencia colectiva.

Para garantizar nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión, hemos puesto en marcha varias iniciativas. Entre ellas, procesos de contratación no sesgados y formación continua para nuestro personal.

Impulsar retos constructivos desde distintos puntos de vista es fundamental para nuestro éxito - Fomentamos la escucha activa y valoramos la diversidad de opiniones, creando un entorno en el que las personas se sientan libres a expresarse. El Grupo Sabio afirma su compromiso de ofrecer igualdad de oportunidades a todos los/as empleados/as actuales y de futuro, independientemente de su edad, discapacidad, sexo, orientación sexual, raza o etnia, religión o creencias, identidad de género o situación personal o estado civil. Rechazamos la discriminación basada en cualquier factor y nos comprometemos a fomentar una cultura de meritocracia, apertura, equidad y transparencia.

Dónde obtener más información:

Intranet | Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión| Formación para evitar Sesgos| Have your Say | Aprendizaje online| Habla con tu manager o People Partner

Reconocemos que la percepción de lo “apropiado” en el lugar de trabajo puede variar de una persona a otra. Lo que una persona considera humor puede ser percibido como inapropiado por otra. Animamos a tener en cuenta las distintas perspectivas e instamos a abordar cualquier preocupación directamente con la persona implicada.

En Sabio, mantenemos una política de tolerancia cero hacia la discriminación, la victimización, el acoso o la intimidación en cualquiera de sus formas.

Tu opinión es crucial para nosotros. Animamos a todos nuestros/as empleados/as a participar en grupos de discusión y comunidades internas. Trimestralmente, realizamos encuestas anónimas para recoger vuestra opinión y mejorar continuamente Sabio como lugar de trabajo.

Uno de nuestros objetivos es impartir formación anual sobre prejuicios inconscientes a >90% de la organización, para garantizar una concienciación y educación continuas.

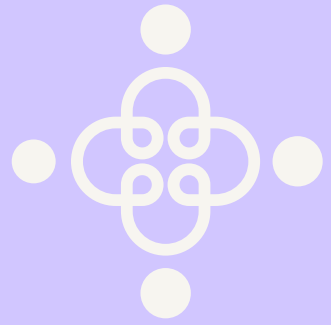
PÚBLICA
PO V2.0 – Código de conducta del Grupo Sabio



PRINCIPIO 4

COMUNICACIÓN ABIERTA

Creemos en la honestidad y en la comunicación abierta



En el Grupo Sabio entendemos que la comunicación abierta y el compromiso activo son esenciales para un lugar de trabajo próspero. Nos comprometemos a crear un entorno en el que todos/as se sientan escuchados/as y valorados/as. El diálogo social es una piedra angular de nuestra cultura empresarial, y hemos puesto en marcha varias iniciativas para garantizar que tu voz forme parte integrante de nuestro proceso de toma de decisiones.

A través de diversas plataformas y foros, te animamos a compartir tus opiniones, preocupaciones y comentarios. Ya sea a través de nuestras encuestas trimestrales "Have Your Say", el Foro Sabio Life o nuestros consejos de

trabajadores/as en España y Francia, nuestro objetivo es fomentar una cultura de transparencia, colaboración y mejora continua. Tu opinión nos ayuda a dar forma a nuestras políticas, mejorar nuestras prácticas y mejorar nuestro entorno de trabajo en general.

Encuestas trimestrales "Have Your Say": Estas encuestas anónimas te permiten compartir tus opiniones, que se incorporan a nuestros planes de acción de grupo, locales y de equipo. Los resultados y las acciones se comunican durante las reuniones de empresa y de equipo.

- **Foro Sabio Life :** Este foro está formado por reconocidos embajadores/as de la empresa de diferentes partes del negocio, regiones y adquisiciones. Se reúnen mensualmente para debatir lo que funciona y lo que no. Nuestros embajadores también actúan como nuestro comité benéfico y ayudan a identificar las actividades de compromiso de los/as empleados/as.
- **Comité de Empresa:** En España y Francia tenemos consejos de trabajadores/as que representan los intereses de los/as empleados/as. Estos consejos están formados por representantes de los/as trabajadores/as elegidos internamente que tienen derecho a participar activamente en el consejo sin temor a represalias. Sabio se compromete a trabajar con los representantes electos para negociar de buena fe y alcanzar acuerdos mutuamente beneficiosos.
- **Libertad de asociación:** En Sabio hay libertad para asociarse y comprometerse con cualquiera de los grupos de comunicación abierta mencionados sin temor a represalias, incluido el derecho a formar y afiliarse a sindicatos para la protección de intereses.

Dónde obtener más información:

Intranet | Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión| Have your Say |
Habla con tu manager o People Partner

PRINCIPIO 5

CONDUCTA Y COMPETENCIA PROFESIONAL



Alto nivel de comportamiento, integridad y respeto en todas las interacciones, y orgullo por tu trabajo.

En Sabio, esperamos que cada uno/a de vosotros/as mantenga los más altos niveles de conducta profesional en todo momento. Esto significa tratarse unos a otros con respeto, cortesía, integridad y consideración, valorando al mismo tiempo las diversas perspectivas. Tu trabajo debe realizarse de forma diligente, competente y productiva, en estrecha consonancia con los requisitos de tu función.

Es crucial que actúes siempre con integridad, honestidad y equidad, manteniendo y defendiendo los más altos estándares de conducta. Esperamos que te adhieras estrictamente a las políticas, prácticas y procedimientos de Sabio. Si tienes alguna duda acerca de estas directrices, por favor busca la orientación oportuna.

Trabajar bajo los efectos del alcohol o de drogas ilegales está estrictamente prohibido en Sabio.

Si eres testigo de algún caso de mala conducta en el lugar de trabajo, como acoso, discriminación o comportamiento poco ético, te instamos a que lo comuniques inmediatamente a tu superior inmediato o a través de nuestro procedimiento de denuncia de irregularidades, incluido en esta política. Recuerda que todas las denuncias se tratan con la máxima confidencialidad, se investigan a fondo y se protegen de cualquier forma de represalia. Tu compromiso de mantener un trabajo y entorno respetuoso y ético es crucial en nuestro éxito colectivo en Sabio.

Dónde obtener más información:

Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión | Política de Dignidad en el trabajo | PDP Página en Wise | Habla con tu manager directo o tu People Partner

Además de las reuniones individuales periódicas con tu superior inmediato, participarás en revisiones trimestrales del “Performance Development Plan” (PDP). Estas sesiones se dedican a debatir tus objetivos de rendimiento y tus metas de desarrollo profesional.

Estas sesiones garantizan que tus metas se ajustan a los objetivos de la organización, fomentando debates centrados en el rendimiento y el crecimiento profesional. Ofrecen valiosos comentarios y acceso a los recursos necesarios para mejorar tus competencias y adaptarte a las prioridades de la organización, fomentando tanto el progreso personal como la contribución al éxito de la empresa.

Si tu función requiere credenciales profesionales, asegúrate de mantenerlas actualizadas.

Si por cualquier motivo no puedes desempeñar tu función de acuerdo con los requisitos esperados, debes comentarlo con tu superior jerárquico.

PÚBLICA
PO V2.0 – Código de conducta del Grupo Sabio



PRINCIPIO 6

ANTI ESCLAVITUD



Tolerancia cero con la esclavitud y la trata de seres humanos

La esclavitud moderna es un delito y una violación de los derechos humanos fundamentales. Adopta diversas formas, como la esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzoso y obligatorio y la trata de seres humanos, todas las cuales tienen en común la privación de la libertad de una persona por otra para explotarla con fines de lucro personal o comercial.

Nos comprometemos a actuar de forma ética e íntegra en nuestros negocios y relaciones y a prevenir la esclavitud moderna en nuestra propia empresa y a ayudar a prevenir la esclavitud moderna en nuestras cadenas de suministro. Nos comprometemos a actuar con ética e integridad en todos nuestros tratos y relaciones comerciales. Nos dedicamos a prevenir la esclavitud moderna en nuestras propias operaciones y a ayudar a prevenirla en nuestras cadenas de suministro.

Algunas formas de garantizar este compromiso:

- Prohibir estrictamente el trabajo forzoso, en régimen de servidumbre u obligatorio, la trata de seres humanos y todas las formas de esclavitud moderna.
- Garantizar el cumplimiento de toda la legislación y la normativa pertinentes, incluida la Ley sobre Esclavitud Moderna.

Dónde obtener más información:

Política contra la esclavitud | Declaración Antiesclavitud| MetaCompliance: Formación obligatoria contra la esclavitud moderna| Habla con tu mánager directo o tu People Partner

- Implantar procedimientos sólidos de diligencia debida para todos los proveedores/as y socios/as, garantizando su adhesión a nuestras normas y valores.
- Ofrecemos formación anual sobre la identificación y prevención de la esclavitud moderna en nuestra empresa y cadena de suministro. La participación es obligatoria.
- Alentar y proteger a los/as denunciantes/as que planteen verdaderas preocupaciones en relación con la esclavitud moderna, garantizando que puedan hacerlo sin temor a represalias.
- Revisar y actualizar periódicamente nuestras políticas y prácticas para garantizar que siguen siendo eficaces en la lucha contra la esclavitud moderna y la trata de seres humanos.

Nuestro compromiso con la erradicación de la esclavitud moderna es una parte fundamental de nuestras prácticas empresariales éticas y refleja nuestra dedicación a la defensa de los derechos humanos y al fomento de la responsabilidad social en toda nuestra organización y sus cadenas de suministro.

PÚBLICA
PO V2.0 – Código de conducta del Grupo Sabio



PRINCIPIO 7

CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Ayúdanos a reducir nuestro impacto ambiental



Nuestra estrategia es construir una organización en la que todos puedan contribuir positivamente al planeta y trabajar en un entorno sostenible para generar crecimiento económico para todas nuestras partes interesadas.

Queremos que nuestros/as compañeros/as sientan orgullo de su lugar de trabajo porque cumplimos nuestros compromisos con la sociedad y sientan que estamos logrando grandes cosas. Creemos que para ofrecer un lugar de trabajo en el que la gente se sienta orgullosa de trabajar, debemos pensar en el lugar que ocupamos en la sociedad y en el impacto que tenemos en el medio ambiente.

Dónde obtener más información:

Política de Calidad y Medio Ambiente | Habla con el Comité Directivo de Sostenibilidad | Habla con el Departamento Legal o con tu People Partner

PRINCIPIO 8

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Devolver a la sociedad y a la comunidad local



En Sabio, queremos que nuestros/as empleados/as se sientan felices con su lugar de trabajo, que les emocione trabajar en Sabio y que sientan que están logrando grandes cosas. Sabio cree que para conseguirlo, debemos pensar en nuestro lugar en la sociedad y en un propósito que vaya más allá del trabajo diario.

Reconocemos la importancia de la sostenibilidad y su papel en el apoyo a nuestras comunidades locales. Nos comprometemos a tener un impacto positivo a través de nuestras iniciativas benéficas que apoyan la sostenibilidad y nuestra responsabilidad social. Creemos firmemente que apoyar causas benéficas no solo beneficia a la comunidad, sino que también cultiva un sentido de propósito y realización entre nuestros/as compañeros/as; por eso hemos desarrollado una Política de Donaciones Benéficas.

Sabio se afilia a organizaciones benéficas tanto a nivel de grupo como a nivel local. Por lo general, las actividades de apoyo benéfico se debaten en nuestro foro Sabio Life y se publican en todo el grupo para que puedan participar quienes lo deseen. Los principales temas de apoyo incluyen:

- Salud y Bienestar Mental
- Medioambiente y conservación
- Apoyo a emergencias internacionales

Dónde obtener más información:

Política de voluntariado | Política de Caridad| Embajador Sabio Life |
Habla con tu responsable o People Partner

Para apoyar aún más la participación de nuestros/as empleados/as en actividades benéficas, Sabio ofrece dos días de permiso retribuido al año para realizar trabajos de voluntariado en la comunidad o en instituciones benéficas, una vez superado el periodo de prueba. Los tipos de actividades de voluntariado que Sabio apoya incluyen:

- Asistencia comunitaria
- Proyectos medioambientales y de conservación
- Recaudación de fondos para proyectos comunitarios o benéficos

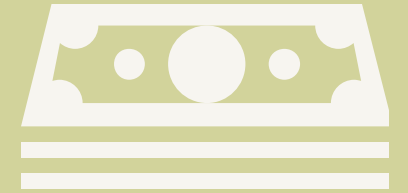
PÚBLICA
PO V2.0 – Código de conducta del Grupo Sabio



PRINCIPIO 9

SOBORNOS, REGALOS Y HOSPITALIDAD

No aceptes ni ofrezcas sobornos



El soborno consiste en ofrecer, prometer, dar o aceptar cualquier ventaja financiera o de otro tipo para inducir al receptor o a cualquier otra persona a actuar indebidamente o para recompensarles por actuar indebidamente.

Una ventaja incluye dinero, regalos, préstamos, honorarios, hospitalidad, servicios, descuentos, la adjudicación de un contrato o cualquier otra cosa de valor.

- No debes sobornar ni intentar sobornar a nadie.
- No debes aceptar ni permitir que otra persona acepte un soborno.
- Si un proveedor/a, un cliente/a o cualquier otra persona que trabaje con nosotros/a te ofrece regalos u hospitalidad, debes pedir consejo a tu superior.
- Puede que tengas que rechazar el regalo y documentar la recepción del mismo en nuestro registro de regalos y hospitalidad.
- No está permitido hacer regalos ni ofrecer atenciones sociales sin la debida autorización. Si se aprueba, debe anotarse en nuestro registro de regalos y atenciones sociales.

Dónde obtener más información:

Política Global Antisoborno | Política de Regalos y Hospitalidad | Habla con tu manager directo, el Departamento Legal o tu People Partner

PRINCIPIO 10

CONFLICTO DE INTERÉS

Comunícanos cualquier conflicto de interés



Puede haber momentos durante tu relación laboral con Sabio en los que surja un conflicto de intereses, perjudicando potencialmente tu reputación o la de Sabio. Estos conflictos pueden comprometer tu capacidad para ejercer un juicio independiente o cumplir con las exigencias de tu función. Los ejemplos incluyen:

- Mantienes una relación estrecha con alguien del trabajo (amigo / compañero)
- Actividades externas o privadas que pueden entrar en conflicto con el tiempo de trabajo

Si surge un conflicto de este tipo, debes informar a tu mánager directo y a tu People Partner local. Ellos hablarán con usted y acordarán los pasos a seguir.

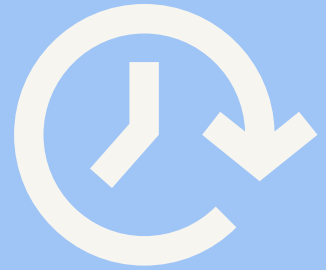
A quién dirigirte:

Habla con tu mánager directo o tu People Partner

PRINCIPIO 11

REGISTRO DE TIEMPOS, COSTES Y FINANZAS

Registrar con precisión el tiempo, los costes y los datos financieros



Es esencial para nuestra credibilidad y reputación que registremos y comuniquemos con honestidad y precisión la información financiera y no financiera.

Un registro preciso y puntual nos ayuda a garantizar que:

- Podemos estimar con mayor precisión el tiempo y el coste para realizar futuros trabajos.
- Somos capaces de facturar a nuestro cliente con exactitud.
- Nos permite planificar las futuras necesidades de recursos.
- Podemos cumplir con las obligaciones de información financiera.

Para ello, utilizamos aplicaciones que ofrecen a nuestros equipos una visión completa y centrada en el cliente y nos permiten alinear nuestros equipos de ventas, servicios y finanzas en torno a un único registro de cliente.

Cuando reclames tus gastos, asegúrate de que son razonables y cumplen la política de viajes y gastos. Piensa en cómo lo gastarías si fuera tu propio dinero.

Dónde obtener más información:

Política de viajes y gastos del grupo | FinancialForce | Sales Force
Habla con tu manager directo, Departamento de Finanzas o tu People Partner

PRINCIPIO 12

CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD INTELECTUAL



Respetar la confidencialidad y la propiedad intelectual

Sabio se toma muy en serio la protección de su información confidencial y de su propiedad intelectual. Como parte de tus funciones y posición, estarás en posesión de información confidencial y delicada. Por ejemplo:

- Datos de los clientes
- Información sobre productos y servicios, incluidas listas de precios y condiciones contractuales.
- Información técnica, códigos y algoritmos
- Información de los/as empleados/as

Dónde obtener más información:

Tu contrato de trabajo | Habla con tu manager directo, el Departamento Legal o con tu People Partner

No debes comentar ningún asunto sensible o confidencial de la empresa con ninguna organización externa, incluidos los medios de comunicación.

También debes velar por proteger el respeto de la confidencialidad interna. Puedes garantizar que la información confidencial y sensible se mantenga segura de las siguientes formas:

- Utilizar restricciones de acceso y contraseñas adecuadas
- Bloquear las pantallas cuando no se utilizan
- Reducir al mínimo el uso de documentos impresos y garantizar que se almacenan de forma segura.
- Clasificar adecuadamente la documentación confidencial
- Tener precaución cuando se utilicen teléfonos móviles u ordenadores portátiles a la vista de otras personas, por ejemplo, en el transporte público o en lugares públicos.

Sabio conserva en exclusiva los derechos de explotación sobre cualquier producto u obra realizados en virtud de la relación laboral a menos que se acuerde lo contrario previamente con nuestros clientes. A cambio, nosotros/as también debemos respetar los derechos conferidos a la propiedad intelectual de nuestros clientes.

PRINCIPIO 13

USO ACEPTABLE DE LAS TÉCNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Cuida tus equipos informáticos



El uso inapropiado de nuestros equipos y sistemas informáticos expone a Sabio a riesgos que incluyen ataques de virus, compromiso de los sistemas y servicios de red y problemas legales.

Nuestra Política Global de Uso Aceptable de las TI te proporciona las normas sobre lo que es y lo que no es un uso aceptable de nuestros sistemas. Asegúrate de haber leído esta política y, en caso de duda, pedir consejo.

Por favor, asegúrate de cuidar el equipo que se te ha entregado para minimizar el desgaste, los daños accidentales o el robo.

Si tienes previsto llevarte o acceder a dispositivos de Sabio cuando te encuentres en el extranjero, dependiendo de la duración y del país, es posible que debas notificarlo al equipo de Seguridad de la Información. La política proporciona más detalles al respecto.

Controlamos el acceso a Internet y al correo electrónico cuando existen razones válidas para ello.

Los daños intencionados y el uso excesivo o no autorizado de equipos o programas informáticos se clasifican como asuntos disciplinarios y pueden ser tratados formalmente por el Equipo de People si es necesario.

Dónde obtener más información:

Política Global del Uso Aceptable de las TI | Página de Intranet sobre TI |
Habla con tu manager directo, Los Servicios Técnicos, El Equipo de Seguridad de la Información o tu People Partner

PRINCIPIO 14

INTERNET Y REDES SOCIALES



Ten cuidado con lo que publicas en las redes sociales

El uso personal limitado de Internet y las redes sociales está permitido si no afecta a tu rendimiento. No veas ni descargues material ilegal, pornográfico, sexista, racista, extremista, ofensivo o cualquier otro material que pueda avergonzar a Sabio.

Cuando utilices las redes sociales (por ejemplo, Facebook, Twitter, WhatsApp, LinkedIn, Instagram, TikTok), ya sea para uso personal o con fines laborales autorizados, esperamos que actúes con responsabilidad y profesionalidad.

Ten en cuenta que tu asociación con la empresa puede ser conocida por cualquiera en cualquier momento y esto podría reflejarse positiva o negativamente en la empresa. No debes perjudicar a la empresa, sus intereses o su reputación, ya sea directa o indirectamente, de ninguna manera.

Dónde obtener más información:

Política Global del Uso Aceptable de TI | Página de Intranet de las TI |
Habla con tu manager directo, El Equipo de Marketing o tu People Partner

- Debes tener cuidado con cualquier cosa que publiques o compartas en Internet o en las redes sociales.
- No compartas información confidencial sin estar autorizado.
- No infrinjas los derechos de autor ni otros derechos de propiedad intelectual.
- No incumplas ninguna de las políticas de la empresa.
- No infrinjas las leyes u otras normas aplicables establecidas por los organismos reguladores.
- No hagas comentarios abusivos, obscenos, discriminatorios, denigrantes, difamatorios o acosadores.
- Ten en cuenta que cualquier comunicación podría ser invocada ante un tribunal en detrimento tuyo o de la empresa.

Algunas personas están autorizadas por la empresa a utilizar las redes sociales en su nombre. Estas deben utilizarlas de acuerdo con las directrices del equipo de Marketing.

PRINCIPIO 15

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS



Mantener la seguridad de nuestros sistemas y datos

Es fundamental saber qué hacer para mantener nuestros datos seguros. Hoy más que nunca, las organizaciones están expuestas a un mayor riesgo de sufrir diversos tipos de ciberataques. Usted puede ayudar a mitigar estos ataques:

- Estando atento a los correos electrónicos dudosos. Si no estás seguro, no hagas clic en los enlaces o archivos adjuntos. En su lugar, envíalo a Security@sabiogroup.com
- Creando contraseñas seguras para todas las cuentas y equipos.
- Estando alerta ante personas que intenten engañarte para que les facilites información de la empresa que podría utilizarse de forma fraudulenta.
- Cualquier solicitud para trabajar fuera de la ubicación de tu contrato de trabajo debe pasar por tu superior jerárquico y por el equipo de People para que podamos determinar los distintos riesgos (legislación laboral, financieros, como en el caso del impuesto de sociedades, y de seguridad).

Recopilamos y utilizamos determinada información sobre las personas en el marco de nuestro trabajo. También tenemos acceso a información en nombre de nuestros clientes y proveedores. Es importante que sepas cómo manejarla de acuerdo con el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR). Por favor, asegúrate de haber completado tu formación GDPR donde aprenderás más sobre la protección de datos y a continuación encontrarás enlaces a las políticas de protección de datos de apoyo de Sabio.

Dónde obtener más información:

Intranet - Seguridad de la información en Sabio | Habla con tu manager directo, El Equipo de seguridad de la información o con tu People Partner

PÚBLICA
PO V2.0 – Código de conducta del Grupo Sabio



PRINCIPIO 16

CONTINUIDAD DEL NEGOCIO

Disponemos de planes sólidos para garantizar la continuidad del negocio en caso de incidente o emergencia



En caso de incidente grave o emergencia, es importante que mitigemos el impacto en la empresa, nuestros/as empleados/as, clientes e inversores y que todo vuelva a la normalidad lo antes posible.

Como parte de nuestro enfoque de planificación de la continuidad del negocio, documentamos los problemas potenciales que la empresa ha identificado como un peligro real y potencial e identificamos las medidas clave que se tomarán en caso de incidente.

Las responsabilidades en materia de continuidad del negocio se asignan a personas clave de toda la organización que desempeñarán un papel en el apoyo a este tipo de incidentes.

Se realizan pruebas internas periódicas para garantizar la solidez de los planes y que quienes forman parte de los equipos de continuidad de negocio tienen claro lo que se espera de ellos. Las enseñanzas extraídas de estos ejercicios se utilizan para mejorar la documentación de planificación de la continuidad de negocio.

En caso de emergencia, es posible que necesitemos ponernos en contacto contigo, por lo que es importante que te asegures de mantener actualizados en Cascade (Wise) tus datos de contacto laborales y personales, así como tus datos de contacto en caso de emergencia.

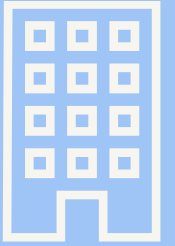
Dónde obtener más información:

Planes de Continuidad del Negocio | Habla con el Equipo de Seguridad de la Información o con tu People Partner

PRINCIPIO 17

SELECCIÓN DE PROVEEDORES

Nos aseguramos de que nuestros proveedores sean empresas responsables



Sabio cuenta con un riguroso proceso de investigación de antecedentes que garantiza que las personas con las que trabajamos no sólo son competentes para prestar el servicio esperado, sino que además actúan de conformidad con la legislación aplicable.

Nos aseguramos de que cualquier proveedor que trabaje en nuestro nombre sea tratado como una extensión de nuestra organización, con acuerdos de nivel de servicio y obligaciones contractuales similares.

Dónde obtener más información:
Habla con el Equipo Legal o Financiero

Damos prioridad a la sostenibilidad en nuestras prácticas de contratación y operaciones de oficina. Esto se hace de las siguientes maneras:

- **Compras sostenibles:** Damos prioridad a la compra de materiales sostenibles, colaborando estrechamente con proveedores comprometidos con la responsabilidad medioambiental.
- **Gestión de residuos:** En todas las oficinas aplicamos programas de residuos y reciclaje para minimizar nuestro impacto ambiental.
- **Adquisición de TI:** Nuestra estrategia de adquisición de equipos informáticos integra consideraciones medioambientales, centrándose en equipos de bajo consumo energético y prácticas responsables de eliminación de residuos. Además, a través de nuestra iniciativa "Laptop Resell for Charity" (reventa de portátiles con fines benéficos), permitimos a nuestros compañeros adquirir tecnología no utilizada para uso personal y hacer donaciones benéficas a cambio. Este esfuerzo está en consonancia con nuestro compromiso con la economía circular, cuyo objetivo es reducir los residuos, las emisiones de carbono y las fugas de energía.

PRINCIPIO 18

TARIFAS Y PAGOS

Nuestro enfoque de precios



Nuestros precios y honorarios son siempre competitivos para el servicio a medida de alta calidad que ofrecemos.

Por ello, no solemos ofrecer descuentos arbitrarios; una reducción de precios sólo es posible si se reduce el nivel o el alcance de las soluciones y servicios que se van a prestar. Dicho esto, siempre intentamos proponer soluciones que se adapten a los presupuestos y plazos disponibles de nuestros clientes.

En la medida de lo posible, acordamos nuestros honorarios y la base de nuestras tarifas por escrito y con antelación, para que tanto nosotros/as como nuestros clientes podamos planificar de forma fiable lo que nos espera, cómo lograrlo y con una justificación financiera.

Intentamos ser lo más flexibles posible en la forma de cobrar nuestras soluciones y servicios.

Algunos clientes prefieren costes fijos para el proyecto; otros están más satisfechos con un sistema basado en tiempo y materiales, en Sabio intentamos trabajar con los planes de pago que mejor se adapten al cliente.

No aceptamos ni concedemos descuentos o incentivos ocultos, ni a título individual ni en nombre de la organización.

Dónde obtener más información:
Habla con el Equipo Legal o Financiero

GOBERNANZA, CONTROL DE REVISIONES E HISTORIAL DE CAMBIOS

Este documento se revisa anualmente para garantizar su actualización.

PÚBLICA

PO V2.0 – Código de conducta del Grupo Sabio



sabiogroup.com

 @sabiogroup

 info@sabiogroup.com