

vocento

POLÍTICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

1. **FINALIDAD**
2. **ÁMBITO DE APLICACIÓN**
3. **COMITÉ DE IGUALDAD**
4. **RESPONSABLES**
5. **PILARES Y PRINCIPIOS**
6. **OBJETIVOS**
7. **SEGUIMIENTO Y CONTROL**
8. **INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN**

1. FINALIDAD Y OBJETO

Al Consejo de Administración de Vocento, S.A. (“Consejo de Administración”, y “Vocento” o la “Sociedad”) corresponde la función general de supervisión y el establecimiento de las estrategias y políticas corporativas y generales de la Sociedad y de las sociedades integradas en el grupo del que es entidad dominante (el “Grupo”).

El Grupo apuesta por la generación de valor sostenible y el respeto de los intereses legítimos de los Grupos de Interés, dentro de la misión y valores de la Sociedad incluidos en su Código Ético, que impone unas normas de comportamiento en las relaciones con los empleados que incluyen el desarrollo profesional en la gestión de los recursos humanos, a partir siempre del respeto a la dignidad de las personas y a su intimidad bajo principios de confianza y respeto mutuos, defendiendo que no debe tolerarse ningún tipo de discriminación, y promoviendo además, la igualdad de trato y oportunidades en cualquier circunstancia y especialmente entre hombres y mujeres.

El presente documento recoge el enfoque de gestión de Vocento en relación con la igualdad y no discriminación, así como nuestros principios, preocupaciones y objetivos en estos ámbitos, más allá del cumplimiento de la legislación y regulaciones en vigor

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política de Igualdad y No Discriminación es aplicable a la Sociedad y al Grupo, sin perjuicio de las responsabilidades de cada uno de los órganos de administración de las entidades que lo componen, de tal modo que el conocimiento, difusión e implementación de los valores del Grupo sirven de guía para la actuación del Consejo de Administración, sus comisiones y demás órganos de la Sociedad.

3. COMITÉ DE IGUALDAD

Se constituye el Comité de Igualdad, en dependencia del Comité de Sostenibilidad, compuesto por las personas que ostentan los siguientes cargos:

Presidente: Dirección de Sostenibilidad

Vocales:

Dirección General Diario ABC

Dirección General de RRHH y Organización

Dirección General Editorial

Dirección de Relación con Inversores

Dirección General de Comunicación y Relaciones Institucionales

Secretario:

Dirección de Auditoría Interna

4. RESPONSABLES

Todo el personal de Vocento, tanto empleados como directivos, según su responsabilidad en el desempeño de sus funciones y su área de actuación. En particular es de especial relevancia la responsabilidad en el área de Recursos Humanos. Proveedores, de acuerdo a las directrices expresadas en el Código de Conducta de Proveedores, el Comité de Sostenibilidad, y Comité de Igualdad.

5. PILARES Y PRINCIPIOS

PILARES

Basamos nuestra política de Igualdad y No Discriminación en los principios, valores y compromisos establecidos en los siguientes documentos:

- Código Ético de Vocento.
- Diez principios del Pacto Mundial de la ONU (a los que Vocento se adhirió en 2002).
- Política de Sostenibilidad de Vocento
- ODS, objetivos de desarrollo sostenible
- Planes de Igualdad. Los tienen todas las empresas de Vocento con más de 50 empleados.
- Código de Conducta de Proveedores de Vocento
- Manual de Estilo de Vocento
- Principios de AUTOCONTROL

PRINCIPIOS

A pesar de que en las operaciones propias de nuestro Grupo más del 80% de la plantilla está amparada en los diversos convenios colectivos que le son de aplicación, y el resto está sujeta a procedimientos corporativos de acuerdo a nuestros principios éticos, es nuestro compromiso velar de forma permanente porque en todos los ámbitos, desde el Consejo de Administración hasta la empresa del Grupo de menor dimensión, en todas las instancias y en todo momento, esos principios que nos guían relativos a la igualdad y la no discriminación se sigan de forma rigurosa y sin excepciones en la práctica del día a día.

Conscientes de que ninguna organización es perfecta, nos hemos dotado de los instrumentos y canales de seguimiento, control y denuncia necesarios que nos ayuden a detectar y corregir aquellas situaciones que puedan quebrar alguno de esos principios.

Consideramos además que, más allá del propio desempeño en materia de igualdad y no discriminación en relación con nuestra actividad empresarial y del cumplimiento estricto de la legalidad en esta materia, nuestra responsabilidad, como empresa líder en el sector de los medios de comunicación, y nuestra trayectoria centenaria, nos obliga a mantener, también en relación con estos asuntos de enorme trascendencia, una línea editorial honesta, ética y basada en los principios establecidos en los pilares arriba mencionados.

De esta forma mantenemos nuestro compromiso con la sociedad y contribuimos a que ésta alcance el conocimiento necesario, tome conciencia de los asuntos

relacionados con la igualdad y no discriminación y esté en disposición de elaborar su propia opinión con sentido crítico y ecuánime.

6. OBJETIVOS

En nuestras operaciones empresariales: cumplimiento, aplicación de principios y vigilancia.

- Reforzar, asegurar y compartir en todos los ámbitos nuestros principios de igualdad y no discriminación.
- Fomentar desde la organización la implicación de la plantilla y su compromiso en el mantenimiento de una cultura de igualdad y no discriminación.
- Supervisar que los procedimientos de selección de personal incorporan los mecanismos necesarios para que los procesos sean igualitarios y no discriminatorios.
- Vigilar que los procesos de evaluación, desarrollo profesional, promoción interna y sistemas de retribución se basen en parámetros objetivos, de forma que progresivamente se vaya reduciendo la brecha salarial.
- Establecer mecanismos para fomentar la conciliación y corresponsabilidad de hombres y mujeres.
- Fomentar medidas para erradicar todo tipo de acoso y tolerancia cero frente al acoso sexual mediante acciones de formación y concienciación entre los empleados. Divulgar el desarrollo y aplicación de los Protocolos Antiacoso.
- Monitorizar los parámetros de plantilla relativos a la igualdad y no discriminación de forma que se puedan establecer planes y medidas correctivas si fuera el caso.
- Atender en tiempo y forma las denuncias que los empleados depositen en los diversos canales de comunicación dando la relevancia requerida en casos de quiebra de los principios de igualdad y no discriminación. En relación con nuestros grupos de interés: diálogo y atención a sus expectativas.
- Fomentar, canalizar y analizar las expectativas y propuestas de nuestros grupos de interés relacionadas con la igualdad y la no discriminación y atender sus demandas.
- Rendir cuentas e informar de forma transparente a nuestros grupos de interés sobre nuestro desempeño en materia de igualdad y no discriminación.

En nuestra cadena de suministro: diligencia debida.

- Promover entre nuestros proveedores la adhesión al Código de Conducta de Proveedores, la obligatoriedad de cumplir con la legalidad y la aplicación de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación.
- Vigilar que los proveedores, y en particular los más relevantes, mantienen un desempeño responsable en relación con la igualdad y no discriminación en sus operaciones.
- En caso de tener conocimiento de que se han producido incidentes reprobables en relación con la igualdad y no discriminación en alguno de nuestros proveedores, analizar proactivamente el caso y si fuera necesario

tomar las medidas disciplinarias necesarias para preservar nuestros principios.

En relación con nuestra responsabilidad como grupo de comunicación: perseverar en lo que venimos haciendo.

Nuestra responsabilidad como líder de los medios de comunicación nos obliga a aplicar escrupulosamente nuestros principios y tener especial cuidado en el tratamiento de la información. El fomento y la defensa de los principios de igualdad, la protección de la imagen de la mujer y la no discriminación son asuntos relevantes dentro de nuestras preocupaciones.

- Para ello aplicamos en cada cabecera las directrices expresadas en el Manual de Estilo de Vocento y en nuestros Principios Periodísticos y Editoriales.
- Evitaremos en todo caso expresiones incorrectas o que pudieran suponer discriminación y aplicaremos los compromisos recogidos en Los Principios Publicitarios de Vocento, nuestro Manual de Estilo y los principios de AUTOCONTROL.

7. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Las competencias en la implantación y desarrollo de las prácticas recogidas en este documento, corresponden al Comité de Igualdad, que reporta formalmente al Comité de Sostenibilidad, que a su vez depende de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, a quien corresponde su seguimiento y control, así como la supervisión de los riesgos derivados de las actuaciones del Grupo en relación con esta Política.

Las competencias del Comité de Igualdad se entienden sin perjuicio de:

- La función general de supervisión que corresponde al Consejo de Administración y de las funciones de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, y de cualesquiera otros órganos internos.
- Las funciones de fijación e implementación de políticas y directrices que correspondan al Consejo de Administración, al Consejero Delegado y equipo directivo.
- La existencia o creación de órganos o unidades específicamente dedicadas al control del cumplimiento, control ético, o de gestión de riesgos.

8. INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN

Esta Política debe interpretarse y aplicarse en el marco de la normativa legal, los Estatutos Sociales y las normas internas de gobierno corporativo aprobadas por la Sociedad, sus políticas corporativas y todos aquellos protocolos que desarrollan las anteriores, concretan su aplicación y garantizan su cumplimiento. Además se complementa con el resto de las políticas aprobadas por el Consejo de Administración de Vocento.