



CÓDIGO DE ÉTICA

#Transparency #MyCause

ÍNDICE

La forma correcta en Sportian	3
Nuestros principales valores	3
Sección 1: Compromiso con nosotros mismos	4
1.1. Nuestros estándares	4
1.2. Nuestra responsabilidad	4
1.3. Nuestro compromiso con el cumplimiento	4
1.4. Búsqueda de orientación y presentación de preocupaciones	5
Sección 2: Compromiso con los demás	5
2.1. Compromiso de puertas abiertas	5
2.2. Compromiso anti-represalias	6
2.3. Compromiso contra el acoso y la discriminación	6
Sección 3: Nuestro compromiso con Sportian	7
3.1. Conflictos de intereses	7
3.2. Negocios externos y otros intereses	7
3.3. Relaciones personales	8
3.4. Inversiones financieras y otros acuerdos	8
3.5. Protección y uso adecuado de la tecnología de Sportian	8
3.6. Protección y uso adecuado de los conocimientos de Sportian	9
3.7. Protección y uso adecuado de los activos y registros de Sportian	10
3.8. Uso de Fondos de Sportian	10
3.9. Obligaciones de retención de registros y devolución de documentos	10
3.10. Obligaciones con el antiguo empleador	11
3.11. Conservación de registros completa y precisa	11
3.12. Protección de la imagen de Sportian y uso adecuado de las redes sociales	11
3.13. Uso de información privilegiada	12
3.14. Auditorías de terceros e investigaciones de agencias, entidades públicas, entes o autoridades de control con autoridad de carácter nacional o supranacional.	12
3.15. Actividad política	13
Sección 4: El compromiso de Sportian con nosotros	13
4.1. Prácticas laborales y ambientales	13
4.2. Empleador que brinda igualdad de oportunidades	13
4.3. Salud y seguridad en el lugar de trabajo	14
4.4. Privacidad de la Información Personal	14
4.5. Respuesta a los informes de mala conducta respecto de nuestro Código	15
Sección 5: Nuestro compromiso con los socios comerciales	15
5.1. Prácticas éticas de ventas y marketing	16
5.2. En contra del soborno y la corrupción	16
5.3. Regalos y entretenimiento	16
5.4. Competencia justa y honesta	17
5.5. Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo	17
5.6. Controles del comercio mundial	18
Sección 6: Reporte de quejas, excepciones y modificaciones	18
6.1. Reporte de inquietudes	18
6.2. Excepciones a las disposiciones del Código	18
6.3. Modificaciones al Código	18

La forma correcta en Sportian

El presente **Código de Ética** (el “**Código**” o el “**Código de Ética de Sportian**”), adoptado por el Consejo de Administración de **Sports Reinvention Entertainment Group SL** (también referida en el presente como “**Sportian**” o la “**Compañía**”), en adhesión a los valores y principios que infunden el propósito y compromiso de Globant S.A., reflejados a través de su Código de Ética (el “**Código de Ética de Globant**”, la norma interna de máximo nivel y, como tal, de obligado cumplimiento para todos los que formamos parte del equipo Globant) y en la firme creencia y compromiso con los más altos valores y estándares de honestidad, integridad y conducta y comportamiento ético y responsable.

Nuestro Código brinda un entendimiento compartido no sólo de lo que hacemos, sino de cómo lo hacemos. Además, se trata de una declaración sobre el compromiso de todas las organizaciones que formamos parte del Grupo Globant de establecer y mantener los más altos estándares en términos de honestidad, integridad y conducta ética.

Nuestros principales valores

Nuestro Código refleja y está organizado en torno a los siguientes principios clave:

1. **Compromiso con nosotros mismos** – Actuar con integridad en todas las actividades de Sportian.
2. **Compromiso con los demás** – Tratarnos con respeto entre nosotros.
3. **Compromiso con Sportian** – Alcanzar éxitos empresariales a través de prácticas empresariales honestas, justas y legítimas.
4. **El compromiso de Sportian con nosotros** – Tratar al Personal con dignidad y equidad, para facilitar un ambiente de trabajo seguro, libre de acoso y discriminación.
5. **Nuestro compromiso respecto de los socios comerciales** – Llevar adelante transacciones comerciales de forma honesta, responsable y transparente con socios comerciales de confianza.

Sección 1: Compromiso con nosotros mismos

Como parte de un equipo empresarial global, debemos comprometernos a mantener el valor principal de integridad de Sportian, incluido el cumplimiento de las leyes de los países en los que opera Sportian. Asumimos este compromiso con nosotros mismos no solo porque es lo correcto, sino también porque es una parte integral de nuestro compromiso el alcanzar la excelencia y superar las expectativas de nuestros clientes, así como nuestra dedicación a ser un buen ciudadano corporativo y mejorar nuestras comunidades.

1.1. Nuestros estándares

Nuestro Código se aplica a todos los empleados, directivos y miembros del Consejo de Administración de Sportian y sus filiales directas e indirectas, así como a otros negocios controlados por Sportian en todo el mundo. De forma colectiva, en el presente documento se hace referencia a dichas entidades como "Sportian" o la "Compañía". Por su parte, a las personas a las que se aplica nuestro Código se las denomina "personal", "empleado" o "usted". Y a los efectos del presente, el término "tercero" también puede hacer referencia a nuestros contratistas, subcontratistas, proveedores y demás individuos que nos ayuden a brindar servicios a nuestros clientes o a llevar adelante nuestras actividades, de alguna otra manera.

1.2. Nuestra responsabilidad

Como empleado, usted comparte el privilegio y la responsabilidad de defender la reputación de Sportian. Lo hace cada vez que actúa de forma legal y ética.

Para ello, la Compañía se compromete a proporcionarle las herramientas y los recursos necesarios para cumplir todos los requisitos de cumplimiento, incluidos los cursos de formación sobre cumplimiento y los medios para informar de cualquier conducta que viole nuestro Código, otras políticas

de la Compañía o la ley.

Usted tiene la responsabilidad de mantener un estándar de excelencia en Sportian. Para quienes ocupan puestos de liderazgo, tienen el deber de fomentar la ética y la integridad entre sus equipos. Se espera que los líderes ayuden a los empleados a resolver problemas éticos y que creen una atmósfera en la que cada empleado se sienta cómodo acudiendo a ellos para formular preguntas o conversar sobre posibles infracciones.

Si tiene dudas respecto de qué políticas o normas le aplican a usted o bien sobre cómo cumplirlas, es su responsabilidad buscar orientación. Consulte con su supervisor o líder de confianza, un representante del departamento de Recursos Humanos (en lo sucesivo denominado "People") o póngase en contacto con cualquier miembro del Órgano de Compliance.

1.3. Nuestro compromiso con el cumplimiento

Sportian busca llevar a cabo su negocio en cumplimiento con la letra y el espíritu de las leyes, reglas y regulaciones aplicables. Como tal, se espera que usted tenga una comprensión sólida de las conductas apropiadas e inadecuadas tanto respecto de nuestras actividades como de aquellos con quienes interactuamos.

Se espera que esté familiarizado con las leyes y normativas que resultan aplicables a nuestras actividades empresariales y que nunca participe en alguna actividad ilegal mientras realiza sus actividades empresariales diarias, ni instruya a otros para que las realicen.

Usted recibirá una copia digital de nuestro Código, cuyo cumplimiento resulta obligatorio para todo el Personal. Al recibir el Código, debe leerlo íntegramente y confirmar que lo ha leído y entendido. Podrá encontrar una copia actualizada de nuestro Código, la cual puede ser puntual o periódicamente modificada, en:

<https://www.sportian.com/ethics>.

Sportian tomará medidas razonables para (i) brindarle apoyo para comprender y cumplir con el Código (ii) monitorizar y comprobar el cumplimiento del Código, (iii) imponer y hacer cumplir las medidas, incluidas disciplinarias, apropiadas ante incumplimientos, acciones u omisiones, en contra del Código y Políticas de referencia.

1.4. Búsqueda de orientación y presentación de preocupaciones

Le alentamos a actuar de forma proactiva; haciendo preguntas, buscando orientación e informando sobre posibles infracciones de nuestro Código y demás políticas y procedimientos, así como cualquier infracción o sospecha de infracción de la ley, norma o regulación aplicable que surja de las actividades comerciales de Sportian o que afecte a la propiedad de esta o cualquier empresa de Sportian o Globant.

En caso de que crea, razonablemente y de buena fe, que un empleado o cualquier otra persona que trabaje en nombre de Sportian y/o Globant ha infringido o puede infringir una ley o política, usted tiene la responsabilidad de informar inmediatamente a su supervisor o líder de confianza, un representante del departamento de People, un miembro del Órgano de Compliance o a través del Sistema Interno de Información y defensa del Informante de Sportian (en adelante el 'SII' o 'Línea Ética'). En pocas palabras, en caso de duda, levante la mano. Consulte la Sección 6 para obtener información de contacto de la Línea Ética.

Las denuncias y comunicaciones (en adelante las "Comunicaciones") enviadas a través de la Línea Ética se pueden hacer de forma anónima (cuando así lo permita la ley local), y en caso de identificarse, su identidad, e información, se mantendrá de forma estrictamente confidencial.

Sportian tiene compromisos de puertas abiertas, anti-represalias y confidencialidad para ayudar a proteger a los

empleados que denuncian sospechas de mala conducta (consulte la Sección 2). Por favor, no utilice estos canales de mala fe, de una manera falsa o frívola, o para informar de quejas que no involucren nuestro Código u otros asuntos relacionados con la ética.

Sportian trata seriamente los informes de supuesta mala conducta. Todos los informes son revisados por el Órgano de Compliance y se investigan, conforme corresponda (consulte la Sección 4). De usted se espera que coopere plenamente con todas las investigaciones internas sobre cualquier infracción de cumplimiento real o potencial.

Sección 2: Compromiso con los demás

Para tener éxito, debemos comprometernos plenamente unos con otros. El compromiso con los demás significa alentar al resto de los empleados a participar en discusiones significativas, a hacer preguntas, a plantear preocupaciones éticas o de cumplimiento, y a hacerlo sin temor a represalias. Nuestro compromiso con los demás también significa que nos trataremos unos a otros con respeto y no acosaremos ni discriminaremos a ninguno de nuestros compañeros de trabajo ni terceros.

2.1. Compromiso de puertas abiertas

Se espera que debata sobre dudas, ideas o preocupaciones sin temor a represalias. La base de nuestro programa de cumplimiento se basa en la apertura, la accesibilidad y el debate dentro de la comunidad Sportian.

Este compromiso de puertas abiertas le alienta a presentar ideas, formular consultas y compartir inquietudes, especialmente en relación a cuestiones legales, éticas o de Compliance, así como relativas al ambiente de trabajo.

Todos los líderes son responsables de apoyar este

compromiso manteniendo una “puerta abierta” para que los colegas puedan llegar a ellos. Si bien esperamos que se sienta cómodo al conversar sobre cualquier asunto con su líder, puede optar por vías alternativas, entre las que se incluye la posibilidad de contactar con:

- Su supervisor o cualquier líder en quien confíe,
- Un responsable de People,
- Un miembro del Órgano de Compliance, y/o a través de
- La Línea Ética.

2.2. Compromiso anti-represalias

Se necesita valor para plantear preocupaciones sobre acciones u omisiones que pueden ser inconsistentes o infringir los valores y principios de nuestro Código, las Políticas de la Compañía, o la normativa aplicable. Por eso, Sportian, como en Globant, prohíbe de forma expresa las represalias, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra cualquier persona que de buena fe busque consejo, plantee una inquietud, informe de una conducta indebida o proporcione información al respecto.

Los actos prohibidos de represalia incluyen, entre otros, cualesquiera actos u omisiones que estén prohibidos por la ley, o que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de informantes, o por haber realizado una revelación pública. Se consideran represalias las que se adopten en forma de, i) suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato; ii) daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo; iii) evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional; iv) inclusión en listas negras o difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o la contratación de

obras o servicios; v) denegación o anulación de una licencia o permiso; vi) denegación de formación; vii) discriminación, o trato desfavorable o injusto. Cualquier empleado que participe o permita cualquier comportamiento de represalia está sujeto a medidas disciplinarias, incluyendo el cese de la relación laboral.

Si cree que usted u otro empleado ha sufrido represalias, debe informarlo inmediatamente a su supervisor o líder de confianza, un representante del departamento de People, un miembro del Órgano de Compliance o responsable de la Línea Ética.

2.3. Compromiso contra el acoso y la discriminación

Sportian está comprometido a generar un ambiente de trabajo inclusivo donde se respeta a todos y se valora la diversidad, y donde todos los empleados y clientes disfrutan de un ambiente libre de discriminación, intimidación y acoso. Para fomentar este tipo de ambiente, debemos tratar a los demás con equidad y respeto y valorar las contribuciones individuales de cada uno, independientemente de si estamos en un lugar donde realizamos nuestras actividades comerciales (como una oficina de Globant o un sitio del cliente) o en cualquier otro lugar donde nos reunamos para una actividad, evento o tercero relacionado con el trabajo (como un restaurante, hotel o centro de conferencias). Usted nunca deberá crear o permitir que otros creen un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, o interferir injustificadamente con la capacidad de trabajo de otros empleados.

Por lo tanto, Sportian prohíbe estrictamente cualquier comentario, chiste o acto inapropiado o discriminatorio con respecto a la raza, el color, la etnia, el credo, la ascendencia, la religión, la orientación sexual, la edad, la identidad o expresión de género, el origen nacional, el estado civil, el embarazo, el parto o la condición médica relacionada, la información genética, el servicio militar u objeción de conciencia, la condición médica (según lo

definido por la ley estatal o local), la presencia de una discapacidad mental o física, u otras características protegidas o amparadas por Ley.

Sportian también prohíbe estrictamente cualquier discriminación sobre la base de una característica legal o normativamente protegida al tomar decisiones de empleo, incluyendo, pero sin carácter limitativo, reclutamiento, contratación, capacitación, promoción, cese de relación laboral o concesión de beneficios.

Sección 3: Nuestro compromiso con Sportian

Usted debe comprometerse con el éxito de Sportian mediante prácticas comerciales honestas, justas y legítimas que reflejen la integridad, confianza e independencia de cada empleado individual.

3.1. Conflictos de intereses

Si bien Sportian no desea interferir en los asuntos personales, usted es responsable de evitar situaciones que puedan presentar un conflicto entre 'sus' intereses y los de la Compañía, o que den la apariencia de hacerlo.

Un conflicto de intereses surge cuando 'sus' intereses personales, sociales, financieros o políticos interfieren con los intereses de la Compañía. La apariencia de un conflicto también puede dañar su reputación o la de la Compañía. Las situaciones de conflicto de intereses pueden ser complejas, pero a menudo se pueden resolver con buen juicio y consultando los recursos adecuados. Por lo tanto y a pesar de que no todos los conflictos reales o percibidos pueden llegar infringir nuestro Código, con el objetivo de protegernos usted debe compartir cualquier preocupación de este tipo con el Órgano de Compliance para que pueda ser revisada y resuelta adecuadamente. El Órgano de Compliance debe escalar los posibles conflictos que impliquen a la alta dirección.

No es posible enumerar todas las situaciones que podrían

conducir a un conflicto de intereses real o aparente. Sin embargo, esta sección incluye normas específicas, principios rectores y ejemplos ilustrativos que pueden dar lugar a un conflicto de intereses o a un aparente conflicto de intereses. Al comprender los tipos de conflictos que existen, evitar situaciones que tienen más probabilidades de resultar en conflictos y revelar conflictos reales o potenciales, podemos asegurarnos de que nuestras decisiones se tomen de una manera justa e imparcial.

3.2. Negocios externos y otros intereses

Se espera que usted actúe con diligencia y dedique sus mejores esfuerzos a sus deberes asignados y a promover los intereses de Sportian. Para seguir siendo objetivo y ético, en ningún caso deberá buscar oportunidades que compitan con Sportian.

Deberá abstenerse de actividades, inversiones, acciones o asociaciones que compitan con Sportian, que interfieran con el juicio propio respecto de los mejores intereses de Sportian al dirigir los negocios de este último o que exploten su posición en Sportian para obtener ganancias personales.

Este mismo principio se extiende a sus relaciones personales fuera de Sportian. No se le permite ayudar a nadie más, incluyendo familiares y amigos, a aprovechar personalmente una oportunidad para competir con Sportian. Dado que no siempre es fácil determinar si el empleo externo podría resultar en detrimento de Sportian, antes de aceptar cualquier oferta, los empleados con jornada a tiempo completo deben recibir la aprobación previa para dicho empleo por parte del Órgano de Compliance.

Podrá sugerir a Sportian la contratación de una compañía como proveedor, vendedor, contratista, agente o representante incluso si usted es propietario, trabaja, brinda servicios o, de alguna otra forma, coopera con dicha compañía, o bien si tiene una relación personal con alguien que trabaja o tiene algún interés en dicha compañía. Sin

embargo, en dichos casos no se le permitirá influir o participar en ninguna toma de decisión a favor de dicha empresa. Las transacciones entre Sportian y cualquier tercero deben realizarse de acuerdo con las condiciones de mercado.

Sportian también alienta a que sea un participante activo en nuestra comunidad. Sin embargo, las actividades externas, incluyendo el trabajo como voluntario o la donación de su tiempo y habilidades, podrían interferir con los intereses de Sportian. Por este motivo, debe tener particular cautela en caso de que esté creando propiedad intelectual que podría ser asignada a una parte externa, asegurándose de que al hacerlo primero cumpla con todas sus obligaciones respecto de Sportian.

Para obtener más información sobre transacciones entre partes relacionadas, consulte con un miembro del Órgano de Compliance.

3.3. Relaciones personales

En ocasiones podría encontrarse trabajando con familiares y otros individuos con los que tenga un vínculo estrecho. Si bien esto no siempre crea una situación conflictiva, podría conducir al favoritismo o a una situación que podría llegar a dar esa apariencia. Siempre tenga cuidado de que tales vínculos no influyan en sus responsabilidades laborales o en su capacidad para tomar decisiones correctas, imparciales y objetivas.

Por esta razón, no podrá directa o indirectamente supervisar, revisar o influenciar la evaluación laboral, el desempeño, o la compensación de otro empleado con quien usted tenga una relación personal cercana, incluyendo familiares, amigos o parejas. Deberá informar a su supervisor de cualquier relación personal cercana dentro de Sportian o de cualquier socio comercial (real o potencial) o competidor, en caso de que él, ella o ellos tengan una posición de influencia que podría afectar a Sportian.

3.4. Inversiones financieras y otros acuerdos

Otro tipo importante de conflicto involucra nuestras finanzas personales. Para mantener nuestros altos estándares de integridad, ni usted ni sus relaciones personales estrechas deben tener un interés económico sustancial en un cliente, proveedor o competidor de nuestra Compañía.

Interés económico sustancial significa, a los efectos de este Código, tener más del 1% del capital en circulación de una empresa pública, o más del 5% de una empresa privada.

Si usted o un familiar (u otra relación personal estrecha) tiene un interés económico significativo en algún cliente, proveedor o competidor de Sportian, deberá revelar esta información inmediatamente al Órgano de Compliance.

En relación con lo anterior, debe tener particular cuidado en el momento de realizar transacciones con directores, ejecutivos y accionistas significativos de Sportian, así como con funcionarios, dado que dichas relaciones pueden incrementar el riesgo de conflictos de intereses, reales o potenciales.

3.5. Protección y uso adecuado de la tecnología de Sportian

Nuestras redes informáticas, ordenadores, otros dispositivos (incluidos portátiles, dispositivos móviles, etc.) y el software utilizado en Sportian son tecnologías y activos importantes proporcionados por Sportian. No deben ser utilizados de manera incorrecta, utilizados para su beneficio personal o utilizados para ningún otro propósito personal que no sea el trabajo. Asimismo, no debe utilizar su correo electrónico personal ni sus dispositivos personales para las cuestiones relacionadas con la Compañía.

Si no mantiene la seguridad de estos elementos, los mismos pueden suponer un riesgo considerable para nuestra información confidencial. En todo momento,

debemos proteger los sistemas de información de Sportian contra el acceso o modificación no autorizados.

Además, debe asegurarse de que todo uso de los equipos de Sportian y de los clientes, así como de los sistemas de información, se ajuste a las Políticas de Seguridad de Sportian. Cuando acceda a los sistemas de información del cliente, deberá familiarizarse con las obligaciones contractuales adicionales que pudieran aplicar.

Al enviar comunicaciones de negocios en calidad de empleado, usted debe mantener un tono profesional y discutir solamente temas apropiados. Todos los correos electrónicos enviados y recibidos a través de las redes de Sportian o utilizando los recursos de Sportian deben cumplir con los Códigos y Políticas, Protocolos, Directrices y/o Procedimientos aplicables.

Los activos de Sportian, como los equipos, los sistemas de información y los mensajes que se comunican dentro de ellos, son propiedad exclusiva de Sportian y, cuando se lo permita, Sportian se reserva el derecho de monitorizar, auditar e inspeccionar el uso de estos recursos a los efectos oportunos siguiendo la normativa local.

3.6. Protección y uso adecuado de los conocimientos de Sportian

Se confía en usted para proteger la información importante contra la divulgación ilegal o inadvertida. Su protección es fundamental para nuestra capacidad de encontrar y retener clientes. Por lo tanto, siempre debe tomar las precauciones adecuadas para garantizar que la información empresarial confidencial sólo se comunique de forma confidencial y solo a los empleados según las necesidades empresariales. Nunca proporcione información confidencial a un tercero sin las aprobaciones y acuerdos de confidencialidad adecuados.

Su obligación de proteger la información también se extiende a nuestra propiedad intelectual ya que tiene valor comercial y resulta crucial para competir con éxito en el

mercado. Cualquier propiedad intelectual que usted genere en su trabajo pertenece a nuestra Compañía o a nuestros clientes, incluyendo trabajos escritos relacionados con el negocio, avances tecnológicos o soluciones únicas a problemas de negocios. Siempre que cree propiedad intelectual, debe asegurarse de que se revele a la Compañía y que se proteja de acuerdo con todas las políticas y obligaciones contractuales aplicables.

Debe guiarse por el principio general de que Sportian considera confidencial cualquier información que no haya sido oficialmente revelada o que no sea de conocimiento público y que pudiera resultar útil o deseada por otros por cualquier motivo, como el uso de la información para competir contra Sportian. Resulta imposible enumerar todos los tipos de información de Sportian que deben ser tratados como confidenciales. A continuación, se muestran algunos ejemplos de información confidencial para ayudarle a cumplir esta obligación:

- Información sobre acuerdos contractuales entre Sportian y sus proveedores, contratistas, proveedores de publicidad o clientes que la gerencia no haya divulgado públicamente;
- Información sobre las transacciones de Sportian, incluyendo transacciones propuestas, como adquisiciones o enajenaciones de participaciones de capital u otros activos, que no haya sido divulgada públicamente por la gerencia;
- Información financiera, contable y de costes sobre Sportian que no haya sido divulgada públicamente por la gerencia;
- Información que revele los planes y las estrategias de Sportian que no haya sido divulgada públicamente por la gerencia;
- Información relacionada con las relaciones contractuales con los clientes, incluida la información sobre términos y precios;
- Información del personal, como salarios, bonificaciones y otra información personal confidencial.

Esta obligación de no divulgación se aplica no solo durante su período de empleo o servicio con Sportian, sino también después de la finalización del empleo o servicio, o al

jubilarse. En caso de dudas respecto de la confidencialidad de la información que origina o adquiere, usted tiene la responsabilidad de determinar su clasificación preguntando a su supervisor inmediato o líder, o a un miembro del Órgano de Compliance.

También debe solicitar orientación al Órgano de Compliance si sospecha que la propiedad intelectual de la Compañía o de un cliente se ha infringido o utilizado incorrectamente de alguna manera, o si tiene alguna duda sobre el uso o la protección adecuada de la propiedad intelectual.

3.7. Protección y uso adecuado de los activos y registros de Sportian

Es fundamental para nuestro éxito y rendimiento como Compañía que usted proteja los activos de Sportian y garantice su uso apropiado y eficiente. Cuando utiliza estos recursos de forma eficiente y adecuada, crea valor para usted y para nuestros clientes. El robo, descuido, abuso y mal uso impactan negativamente a Sportian.

Tales activos incluyen propiedad monetaria y física como equipos, suministros, instalaciones y efectivo, pero también incluyen activos intangibles como información confidencial y propiedad intelectual, y sistemas de información que utilizamos para realizar negocios de Sportian.

La **propiedad intelectual** en este Código hace referencia a nuestras herramientas, metodologías, ideas creativas, expresiones y su valor comercial asociado, incluyendo, pero sin carácter limitativo, códigos o diseños de sistemas, sistemas informáticos propietarios, derechos de autor y marcas comerciales.

3.8. Uso de Fondos de Sportian

Usted también es personalmente responsable de los fondos de Sportian sobre los cuales usted tiene control. Toda persona que gaste dinero de Sportian o dinero personal que

posteriormente será reembolsado deberá asegurarse siempre de que todos y cada uno de los gastos pagados o pagaderos en nombre de Sportian son razonables y hechos de *buena fe* y para propósitos empresariales únicamente, además de asegurarse de que Sportian reciba una buena relación calidad/precio. En consecuencia, cualquier persona que apruebe o certifique la exactitud de un informe de gastos debe tener un conocimiento razonable de que las compras y las cantidades son correctas, legítimas y acordes a la normativa interna de Sportian.

3.9. Obligaciones de retención de registros y devolución de documentos

Al igual que mantenemos nuestros registros financieros y empresariales de acuerdo con las políticas, normas y reglamentos pertinentes, también debemos conservar y eliminar esos registros de forma legal y ética. Esto significa que siempre debe seguir las pautas de retención de documentos que se aplican a nuestras ubicaciones y proyectos. Usted nunca debe destruir registros a menos que esto sea compatible con cualquier requisito de programación de retención de documentos aplicable y/o cualquier aviso legal de retención o destrucción. La destrucción o eliminación de documentos sin dicha confirmación podría infringir las especificaciones de nuestros contratos con clientes u otras obligaciones legales. En caso de dudas respecto del estado de cualquier registro en su posesión, consulte a su supervisor o líder de confianza, o a un miembro del Órgano de Compliance, antes de tomar cualquier acción adicional.

Por favor tenga en cuenta que todos los documentos, registros, memorandos y otros materiales escritos de Sportian (y todas las copias) son propiedad exclusiva de Sportian y deben ser inmediatamente devueltos a Sportian al terminar su empleo o servicio.

3.10. Obligaciones con el antiguo empleador

Se espera que usted cumpla con cualquier obligación legal que pueda tener con sus empleadores anteriores. Estas obligaciones podrían incluir restricciones en el uso y la divulgación de información confidencial, respecto de la posibilidad de solicitar información a antiguos colegas, aunque trabajen en Sportian, y de las obligaciones de no competencia. Si tiene alguna pregunta sobre sus obligaciones frente a su empleador anterior, consulte con un miembro del Órgano de Compliance.

3.11. Conservación de registros completa y precisa

Nuestra reputación se construye a partir de la confianza de los demás. Esto se basa, en parte, en la exactitud de los registros escritos y las declaraciones verbales que producimos. Al proporcionar divulgaciones completas, justas, exactas, oportunas y comprensibles, generamos confianza con nuestros accionistas y el público. También cumplimos con importantes obligaciones legales y reglamentarias, incluyendo la presentación de elementos frente a las autoridades regulatorias. El no registrar con precisión la información financiera y los informes públicos daña gravemente nuestro nombre, nos expone a responsabilidad legal y daña nuestra reputación.

Sportian preparará y mantendrá sus cuentas de manera justa y precisa de acuerdo con las normas contables y de información financiera que representan las directrices, principios, normas, leyes y reglamentos generalmente aceptados del país en el que Sportian lleva a cabo sus asuntos comerciales. Usted es responsable de mantener todos los controles internos y de la exactitud de los libros, registros y cuentas que mantiene en el curso de su trabajo, incluyendo:

- Registros financieros;
- Horas de trabajo y Registro de Jornada;
- Informes de viajes y gastos;

- Previsiones, asignaciones de recursos y facturaciones y;
- Estados financieros.

En este sentido, nunca debe:

- Establecer cualquier cuenta o fondo no divulgado o no registrado para cualquier propósito;
- Realizar entradas falsas o engañosas en los libros o registros de la Compañía (incluyendo entradas falsas en las horas de trabajo y Registro de Jornada o informes de gastos) por cualquier motivo;
- Eludir cualquier control interno;
- Asumir un compromiso por escrito en nombre de Sportian que excede su autoridad individual;
- Desembolsar fondos corporativos u otra propiedad corporativa sin la adecuada documentación de respaldo o autoridad para hacerlo;
- Hacer que la información sea inaccesible para los auditores y otras partes autorizadas y autoridades, entes y/o agencias gubernamentales; o
- Celebrar cualquier tipo de acuerdo paralelo con terceros para eludir los controles internos o fuera de los términos contractuales estándar sin aprobación.

3.12. Protección de la imagen de Sportian y uso adecuado de las redes sociales

Si bien alentamos su participación en las redes sociales, usted debe ser considerado en todas sus comunicaciones y en el trato con los demás. Todos debemos salvaguardar los activos, buen nombre y reputación de Sportian, que tanto nos han costado obtener.

Por tanto, nunca debe amenazar, calumniar, acosar o difamar a sus compañeros, empleados, clientes, competidores o cualquier otra persona, o hacer cualquier representación inexacta o engañosas relacionada con Sportian. Tampoco debe hablar en nombre de Sportian, de nuestros competidores o de nuestra industria con ningún miembro de la comunidad de medios o de inversión (incluidos todos los "profesionales del mercado", como analistas de valores, inversores institucionales, asesores de inversión, corredores, distribuidores y tenedores de valores) salvo cuando Sportian así lo autorice.

Si algún medio de comunicación, analista o inversor se dirige a usted para que hable en nombre de Sportian, nuestros competidores o nuestro sector, dirija esas consultas al Órgano de Compliance. No intente proporcionar ninguna información usted mismo, aunque crea conocerla.

3.13. Uso de información privilegiada

Nuestro éxito en el mercado depende de la confianza de la comunidad de inversión y de nuestros socios comerciales. La obtención de esta confianza nos obliga a actuar con integridad al negociar valores públicos y a seguir todas las leyes de valores que resultan aplicables para Sportian y nuestras actividades. Con el fin de mantener nuestros compromisos con nuestras partes interesadas, nunca haremos uso en beneficio propio o de tercero de la información confidencial y privilegiada de la que dispongamos a consecuencia de nuestra actividad profesional.

A través de su trabajo en Sportian, usted puede enterarse de información material, no pública (o "interna"), potencialmente relacionada con Sportian y/o Globant, así como de otras compañías con las que trabajamos.

El comercio de valores basados en información privilegiada es ilegal y está estrictamente prohibido. Si alguien utiliza información privilegiada para realizar transacciones, para sí mismo o para otros, antes de que se haya puesto a disposición del público dicha información, las consecuencias pueden incluir sanciones civiles y penales para Sportian y las personas involucradas. No debemos realizar operaciones que conlleven manipulación de mercado sobre instrumentos financieros, transmitiendo señales falsas o engañosas. Si detecta actividades sospechosas por uso o intento de uso de información privilegiada o manipulación o intento de manipulación de mercado, debe comunicarlo al Órgano de Compliance.

3.14. Auditorías de terceros e investigaciones de agencias, entidades públicas, entes o autoridades de control con autoridad de carácter nacional o supranacional.

Otra área en la que debemos demostrar nuestra integridad y confiabilidad se da en aquellos momentos en que la Compañía se somete a una auditoría de terceros o a una investigación gubernamental, entendida como tal la llevada a cabo por agencias, entidades públicas, entes o autoridades de control dotados de potestad suficiente independientemente de su carácter nacional o supranacional. Estos eventos podrían incluir la participación de un auditor independiente en una auditoría, la revisión o la evaluación de los estados financieros de la Compañía, o la participación en la preparación o presentación de cualquier documento o informe frente a una agencia gubernamental como la Agencia Tributaria o la Comisión Nacional del Mercado de Valores en España, o la Comisión de Valores de EE.UU.

Todos debemos cooperar con cualquier investigación o auditoría, interna o externa, que se realice por o en Sportian. Al interactuar con estos individuos y entidades, no debe realizar, a sabiendas, una declaración falsa o engañoso ni hacer que otros lo hagan. Del mismo modo, usted no podrá engañar a un auditor omitiendo cualquier hecho que resulte necesario para que ellos construyan una imagen precisa de la posición financiera de nuestra Compañía.

Por último, nunca debe directa o indirectamente adoptar ninguna acción para forzar, manipular, engañar o influenciar de forma fraudulenta a cualquiera que participe en la realización de una auditoría o revisión de los estados financieros de Sportian. Póngase en contacto con el Órgano de Compliance inmediatamente en caso de que se le acerquen en relación con una auditoría de terceros o cualquier investigación llevada a cabo por un tercero.

3.15. Actividad política

Si bien Sportian no pone impedimentos a que se participe en la política electoral en los distintos países cuando corresponda, dicha actividad debe ocurrir estrictamente en una capacidad individual y privada, y no en nombre de la Compañía. Usted no puede llevar a cabo actividades políticas personales durante su horario laboral, ni utilizar las propiedades o el equipo de la Compañía para este propósito. En caso de duda póngase en contacto con el Órgano de Compliance para obtener información adicional.

Sección 4: El compromiso de Sportian con nosotros

Sportian tiene la firme convicción y compromiso de ser un ciudadano corporativo responsable que asigna un gran valor al respeto por los individuos y la sostenibilidad. Dentro de esa creencia, Sportian se compromete a asegurar un trato digno y equitativo, proporcionando un ambiente de trabajo seguro, libre de acoso y discriminación, protegiendo sus legítimos derechos, incluida su privacidad en la mayor medida posible y a promover conductas éticas que cumplan en todo momento la legislación aplicable y la normativa interna inspirada en los mejores valores y prácticas.

4.1. Prácticas laborales y ambientales

Defendemos los derechos humanos en todas nuestras operaciones a nivel global, en línea con el Pacto Global de Naciones Unidas y los principios establecidos por la Organización Mundial del Trabajo. Los empleados tienen derecho a salarios y horarios justos, de conformidad con la legislación local, y a trabajar en un ambiente libre de discriminación.

Sportian no hace uso de trabajo infantil (es decir, con personas por debajo de la edad mínima para trabajar, de acuerdo con la legislación y las normas aplicable) o trabajo

forzoso (mano de obra en prisión, en condiciones de servidumbre, de esclavitud o militar). Tampoco justifica cualquier forma de tráfico humano y no trabaja con terceros que sí lo hagan.

Por otra parte, Sportian también adopta un enfoque precautorio respecto de los desafíos ambientales; emprende iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental y alienta el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

4.2. Empleador que brinda igualdad de oportunidades

La diversidad es un activo maravilloso y esencial. Sportian reconoce que una fuerza de trabajo diversa proporciona una enorme riqueza y beneficios, a Sportian y su Personal, incluyendo, mayor creatividad, variedad en métodos de resolución de problemas y la capacidad de trabajar eficazmente como una compañía global.

Por lo tanto, Sportian está firmemente comprometida a brindar igualdad de oportunidades laborales para todas las personas cualificadas independientemente de sus características personales como la raza, el color, la etnia, el credo, la ascendencia, la religión, el sexo, la orientación sexual, la edad, la identidad o expresión de género, el origen nacional, el estado civil, el embarazo, el parto o la condición médica relacionada, la información genética, el servicio militar, la condición médica (según lo definido por la ley estatal o local), la presencia de una discapacidad mental o física, u otras características protegidas por la ley y la normativa interna.

Las políticas y prácticas de Sportian se administrarán de forma tal que permitan garantizar la igualdad de oportunidades para los individuos elegibles y que las decisiones se basen en el mérito.

4.3. Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Sportian está comprometida a generar un ambiente de trabajo seguro y saludable en el que todos podamos prosperar. Para alcanzar este objetivo fundamental, usted debe cumplir con todas las políticas de salud y seguridad aplicables a nuestros trabajos, así como las leyes o normativas de salud y seguridad en los países en los que hacemos negocios.

Se espera que use los equipos y materiales de Sportian de forma segura e informe inmediatamente cualquier posible problema de salud y seguridad a un representante del departamento de People. También se espera que realice todas las actividades comerciales con los permisos, aprobaciones y controles necesarios. Hacerlo nos ayuda a mantener nuestra propia seguridad, así como la seguridad de nuestros compañeros empleados.

Como parte de nuestro compromiso de mantener un entorno de trabajo seguro, nunca debe reaccionar con violencia, amenazas de violencia, abuso o represalias. Esto incluye amenazas verbales implícitas o explícitas, intimidación, *mobbing*, *bullying* o cualquier acto físico de violencia o acoso. Nadie debe, bajo ninguna circunstancia, traer un elemento que pueda ser considerado un arma o amenazante al trabajo.

Así como no debe actuar de forma violenta, ni introducir elementos que puedan incitar violencia en nuestro ambiente laboral, no puede trabajar bajo la influencia de las drogas o el alcohol. La fabricación, el uso, el transporte, la venta, la compra o la posesión de drogas ilegales u otra sustancia no autorizada, así como el abuso, la venta o la compra de alcohol o drogas recetadas por el médico mientras se encuentre en instalaciones de la Compañía o mientras esté realizando negocios en la Compañía está estrictamente prohibido. Tal comportamiento pone en riesgo al resto del Personal y a nuestros clientes, socios de negocio, proveedores y terceros. Deberá hablar con un

representante del departamento de People si detecta que el desempeño de otro empleado en el trabajo se ve afectado por el uso de alcohol, sustancias ilegales o drogas, o bien que otro empleado está utilizando sustancias ilegales en las instalaciones de la Compañía o de los clientes.

4.4. Privacidad de la Información Personal

Preservar la privacidad de la información personal es fundamental. La información personal es información que puede identificar directa o indirectamente a un individuo, como el nombre, la información de contacto y la información relacionada con la salud.

Sportian, sus socios comerciales y sus agentes son responsables de proteger la información personal y de procesarla sólo dentro de los límites de la ley aplicable y de las políticas y procedimientos de Sportian. Todos respetaremos la normativa vigente y las normas internas sobre protección de los datos personales y sobre privacidad.

Sportian protege al máximo la información personal de sus clientes, accionistas, Personal, y terceros, esforzándose por proteger la privacidad de la información personal en escrupuloso cumplimiento de la normativa aplicable en la materia:

- Mantener la confidencialidad de la información del cliente, proveedores y terceros;
- Cumplir con las leyes y normativas aplicables de las jurisdicciones en las que se recopila y utiliza información personal;
- Compartir información personal sólo cuando exista una base legitimadora que lo habilite y con personas debidamente autorizadas y que tengan una necesidad legítima para ello, asegurándose que el tercero la proteja adecuadamente;
- Manipular y destruir de forma adecuada los documentos y registros que contengan información personal.

En caso de cualquier duda, deberá consultar con su

superior jerárquico o, atendiendo a la identidad de ésta, con el Departamento de Seguridad de la Información de Sportian o el Delegado de Protección de Datos.

4.5. Respuesta a los informes de mala conducta respecto de nuestro Código

Si usted cree o sospecha que un empleado o un proveedor podría presentar conductas que contravengan este Código, nuestras políticas o la ley, se espera que comunique sus inquietudes a su superior jerárquico (Líder) o cualquier otro Líder de su confianza, un representante del departamento de People, un miembro del Órgano de Compliance o a través de la [Línea Ética](#).

Todos las Comunicaciones y/o Denuncias serán revisadas por un miembro del Órgano de Compliance que estará a cargo de investigar la Comunicación o Denuncia, cuando corresponda. Esto puede incluir la recopilación de correos electrónicos, registros financieros y otra información, así como la realización de entrevistas con las personas involucradas.

Sportian se esfuerza por concluir con celeridad las investigaciones y cualquier remediación relacionada con ellas lo más rápidamente posible y en los plazos y términos establecidos por la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

En su caso, y en función de la gravedad de la conducta, las medidas disciplinarias pueden consistir en:

- Amonestaciones verbales o escritas;
- Formación o capacitación obligatoria;
- Suspensiones temporales de empleo y/o sueldo;
- Cese de la relación laboral.

Un incidente particular de mala conducta no puede ser objeto de más de una medida disciplinaria. Las imposiciones repetidas de medidas disciplinarias a un individuo pueden ser consideradas como causa para el

cese de la relación laboral (despido disciplinario).

El Órgano de Compliance de Sportian será el encargado de gestionar las cuestiones relacionadas con la recepción, investigación, tratamiento y resolución de quejas o denuncias recibidas por Sportian respecto de las infracciones a este Código, pudiendo tener, en casos que relacionados con temas laborales, el apoyo de alguna persona responsable de People, para proceder a la investigación, el tratamiento y/o la resolución de las quejas o denuncias recibidas.

En función del asunto, la gravedad, la trascendencia, o por la cantidad de quejas, denuncias o infracciones el Órgano de Compliance deberá escalar al Consejo de Administración de Sportian, al ostentar éste la última autoridad y ser responsable de decidir sobre estas cuestiones. El Consejo podrá llegar a constituir, si procediera, un comité al efecto.

Asimismo, el Órgano de Compliance podría recomendar también al Consejo de Administración la implementación de nuevas políticas o la revisión de las políticas existentes para abordar cuestiones planteadas en conexión con infracciones de este Código.

Sección 5: Nuestro compromiso con los socios comerciales

Sportian asume el compromiso de llevar adelante transacciones comerciales de forma honesta, responsable y transparente con socios comerciales de confianza.

Usted debe interactuar con los clientes y los socios comerciales con el mayor grado de profesionalidad y cortesía. Asimismo, en ninguna circunstancia podrá faltar el respeto a un cliente o socio comercial o actuar de forma que resulte descortés, ofensiva, difamatoria u obscena.

5.1. Prácticas éticas de ventas y marketing

Sportian se compromete a interactuar de forma honesta, ética y justa con todos nuestros proveedores, clientes, competidores, candidatos de reclutamiento, funcionarios gubernamentales y empleados. Nunca nos aprovechamos de los demás de manera injusta, mediante manipulación, ocultamiento, abuso de información confidencial, tergiversación de hechos materiales, soborno o cualquier otra práctica de trato injusto.

Como parte de este compromiso, usted debe asegurarse de que la forma en que comunica nuestros servicios resulte veraz, completa y precisa. Los materiales promocionales y otras declaraciones que usted distribuya en relación con los servicios de Sportian deben ser verdaderos y nunca resultar engañosos o fraudulentos.

5.2. En contra del soborno y la corrupción

Está prohibido ofrecer, dar, solicitar, aceptar o recibir un soborno.

Nunca podrá ofrecer, autorizar o proporcionar un pago o beneficio que tenga la intención de influir indebidamente, o incluso que parezca influir indebidamente, a cualquier persona, ya sea afiliada al gobierno o al sector privado o para obtener alguna ventaja comercial injusta.

5.3. Regalos y entretenimiento

El intercambio ocasional de regalos y cortesías de negocios, como entretenimiento razonable y regalos modestos, puede facilitar la construcción de la confianza entre Sportian y sus clientes, proveedores y/o terceros así como socios comerciales.

- **Regalo:** Cualquier cosa de valor monetario o no monetario que el destinatario reciba en propiedad o con poder discrecional completo sobre el mismo, incluyendo cualquier entretenimiento u hospitalidad; sobornos; reintegros injustificados o comisiones

excesivas; asignaciones o gastos injustificados; pagos de facilitación; uso no compensado de los servicios o instalaciones de la empresa; o cualquier otra cosa de valor; incluidos artículos con logotipo de empresa (como tazas de café).

- **Atenciones (incluyendo entretenimiento):** Cualquier evento o forma de entretenimiento organizado por Sportian o un tercero invitando a Sportian, o cualquier entretenimiento u hospitalidad, tales como comidas, eventos sociales, deportivos, fiestas, viajes, gastos de desplazamiento y/o alojamiento.

Sin embargo, usted debe evitar dar o recibir regalos o entretenimiento que influyan, tengan la intención de influir o parezcan influir en cualquier decisión que afecte a Sportian o a nuestros socios comerciales, excepto de acuerdo con las prácticas comerciales consideradas apropiadas por el Órgano de Compliance, al que deberá de informar para que lleve un registro de los casos, los analice y dé su conformidad si el regalo y/o entretenimiento se considera apropiado.

En caso de, en nombre de Sportian, querer realizar una atención, regalo o invitación a eventos, a terceros, y siempre que no esté en curso un proceso de licitación, no deberá en ningún caso:

- Con respecto a Entretenimiento y Hospitalidad: Superar los 75 Euros/comensal.
- Con respecto a Regalos: Superar los 300 Euros/Regalo/año.

Además, los regalos y entretenimientos recibidos u otorgados a Funcionarios o Entes de carácter público, están estrictamente prohibidos.

Nunca se debe invitar a clientes o clientes potenciales a eventos patrocinados por Sportian con el objetivo de obtener una ventaja de negocios inadecuada. Debe ser especialmente cuidadoso al invitar a clientes o potenciales clientes a eventos de marketing mientras exista una negociación o una oferta de contrato en curso, puesto que esto puede crear la apariencia de una incorrección.

En caso de dudas respecto de la adecuación de un regalo o entretenimiento, por favor póngase en contacto con un miembro del Órgano de Compliance.

5.4. Competencia justa y honesta

Sportian cree que la mejor forma de superar a nuestros competidores es buscando, de manera justa y honesta, ventajas competitivas derivadas de nuestro desempeño superior, y nunca mediante prácticas de negocios carentes de ética o legalidad. Esto significa, en parte, que nunca desacreditamos injustamente a nuestros competidores, sus productos o sus servicios.

Las leyes antimonopolio y de competencia protegen la libre empresa. Si bien son complejas y difíciles de resumir, como mínimo estas leyes prohíben acuerdos entre Sportian y nuestros competidores que afecten los precios, los términos y las condiciones de venta o la competencia justa.

Usted es responsable de conocer estas leyes y sus consecuencias, incluyendo cómo se aplican en los países en los que operamos. Debe solicitar asesoramiento al Órgano de Compliance antes de realizar cualquier actividad que pudiera infringir estas leyes.

En nuestro competitivo entorno empresarial, a menudo buscamos obtener información sobre nuestros competidores y sus productos y servicios. Para competir justamente en el mercado, debemos mostrar el mismo respeto por la información confidencial de nuestros competidores que el que mostramos por nuestra propia información. Esto significa que usted solo puede recopilar información competitiva de una manera legal y ética, nunca a través de engaño, robo, soborno o tergiversación. Del mismo modo, usted no puede retener o utilizar a un tercero para hacer lo que nosotros mismos no podemos hacer.

5.5. Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

Como parte de nuestro compromiso con las prácticas empresariales éticas, debemos entender cómo detectar actividades sospechosas, incluido el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo que está estrictamente prohibido.

La financiación del terrorismo hace referencia al suministro, depósito, distribución o recogida de fondos o bienes, por cualquier medio, de forma directa o indirecta, con la intención de utilizarlos o con el conocimiento de que serán utilizados, íntegramente o en parte, para la comisión de cualquiera de los delitos de terrorismo.

El blanqueo de capitales hace referencia al proceso por el cual ciertas personas o grupos intentan ocultar fondos ilícitos o hacer que las fuentes de esos fondos parezcan legítimas.

- **Fondos ilícitos** hace referencia al dinero obtenido a través de actividades ilegales o inadecuadas.

Para combatir el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, Sportian, con apoyo de Globant, realiza la debida diligencia basada en el riesgo a clientes, proveedores y otros socios comerciales para garantizar que aquellos con los que hacemos negocios participen en un negocio legítimo.

Debemos asegurarnos de que Sportian no se vea involucrado en ninguna transacción con contrapartes que involucre fondos ilícitos.

Si sospecha que una contraparte o alguna empresa está involucrada en actividades ilegales o que está realizando transacciones con Sportian utilizando fondos ilícitos, o si tiene cualquier otra inquietud o preocupación acerca de un posible blanqueo de capitales o financiación del terrorismo, consulte al Órgano de Compliance para obtener orientación al respecto.

5.6. Controles del comercio mundial

Como compañía global, Sportian transfiere bienes, servicios y tecnologías más allá de sus fronteras nacionales. Nuestras operaciones comerciales y productos cubren países de todo el mundo y estamos sujetos a leyes y normativas en diferentes jurisdicciones.

Todos somos responsables del cumplimiento de las leyes de control comercial, las cuales son complejas y pueden cambiar rápidamente cuando los gobiernos realizan modificaciones en función de las nuevas cuestiones políticas y de seguridad. Las infracciones a las leyes de control de comercio mundial pueden resultar en multas y sanciones significativas, tanto para Sportian como para los individuos involucrados, así como otros problemas empresariales y de cadena de suministro.

Sportian cumple con todas estas leyes. Cualquier actividad que las viole es contraria a nuestro Código y políticas empresariales. Si tiene alguna pregunta sobre cuestiones de comercio internacional, por favor consulte al Órgano de Compliance.

Sección 6: Reporte de quejas, excepciones y modificaciones

Nuestro compromiso con las prácticas empresariales éticas depende del compromiso de todos y cada uno de los empleados de Sportian en toda la organización.

6.1. Reporte de inquietudes

Si sospecha que un empleado adoptó una conducta que podría infringir nuestro Código, inmediatamente debería informar dicha situación a su Responsable o manager director, un representante del departamento de People, un miembro del Órgano de Compliance o la Línea Ética.

Quienes así lo deseen, también podrán presentar un Reporte sobre una acción contraria al Código de Ética en la [Línea Ética](#), o por email a compliance@sportian.com.

6.2. Excepciones a las disposiciones del Código

Si bien nuestro Código debe ser estrictamente respetado por todos los empleados, podría haber circunstancias especiales donde una excepción podría resultar apropiada. Si usted cree que correspondería realizar una excepción a cualquiera de estas políticas, deberá ponerse en contacto con nuestro Órgano de Compliance. Este último mantiene un registro de todas las solicitudes de excepción y las resoluciones pertinentes. Todas las excepciones autorizadas deben ser informadas al Consejo de Administración de Sportian. En ningún caso se concederán excepciones que puedan implicar una infracción de las leyes o los reglamentos de ningún tipo.

Cualquier excepción que involucre a un Ejecutivo o a un Miembro del Consejo de Administración debe ser aprobada por el Consejo de Administración.

Si pudiera darse un caso de conflicto de intereses directo o indirecto, el Ejecutivo o Consejero involucrado deberá abstenerse en la votación y decisión sobre esa excepción. Además, si aplicara, y lo requiriera en la legislación, la excepción será divulgada públicamente.

6.3. Modificaciones al Código

Todas las modificaciones materiales sobre el Código deben ser aprobadas por el Consejo de Administración de Sportian.

Cualquier desarrollo a través de políticas internas sobre secciones o puntos del Código, así como cualquier modificación no material o menor sobre el Código, podrán ser ejecutadas y aprobadas directamente por el Órgano de Compliance de Sportian en coordinación con los departamentos de Legal y People de Sportian, según corresponda, informando debidamente y con posterioridad al Consejo de Administración de Sportian.

Fecha de entrega:

Nombre empleado y **firma** en señal de aceptación