

# CÓDIGO DE CONDUCTA



by **GIOCHI PREZIOSI**



## CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
1.1 LOS VALORES DE FAMOSA .....	5
1.2 PRINCIPIOS RECTORES ONU SOBRE LAS EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS.....	6
1.3 CÓDIGO DEONTOLÓGICO DE PUBLICIDAD INFANTIL.....	6
<b>2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO.....</b>	<b>7</b>
2.1 SUJETOS OBLIGADOS .....	7
2.2 RESPONSABILIDADES EN SU APLICACIÓN.....	8
2.3 CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO .....	9
2.4 CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y LÍMITES NORMATIVOS.....	10
<b>3. PRINCIPIOS ÉTICOS .....</b>	<b>11</b>
3.1 DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y LA LEGALIDAD COMERCIAL.....	11
3.2 RELACIONES CON CLIENTES Y CONSUMIDORES.....	12
3.3 RELACIONES CON SOCIOS COMERCIALES Y CON EL MERCADO .....	13
3.4 RELACIONES CON PROVEEDORES.....	14
3.5 RELACIONES CON COMPETIDORES .....	16
3.6 SEGURIDAD DEL PRODUCTO .....	17
3.7 LUCHA CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN.....	18
3.8 LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA PROTECCIÓN DE ACTIVOS .....	19
3.9 RESPETO A LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS .....	20
3.10 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	21
3.11 PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE .....	22
3.12 DERECHOS COLECTIVOS.....	22
<b>4. PAUTAS DE CONDUCTA.....</b>	<b>23</b>
4.1 CONFLICTOS DE INTERESES.....	23
4.2 LIMITACIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL.....	24



---

4.3 OPORTUNIDADES CORPORATIVAS .....	24
4.4 INFORMACIÓN CONFIDENCIAL.....	25
4.5 REGALOS Y HOSPITALIDAD.....	26
4.6 PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES .....	27
4.7 RELACIONES INSTITUCIONALES Y COMUNICACIÓN EXTERNA.....	27
4.8 OPERACIONES CON PERSONAS VINCULADAS .....	28
4.9 ASISTENCIA FINANCIERA OTORGADA POR FAMOSA.....	29
4.10 SUBVENCIONES Y OTRAS VENTAJAS PÚBLICAS SOLICITADAS POR FAMOSA .....	29
<b>5. PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO.....</b>	<b>30</b>
5.1 APLICACIÓN DEL CÓDIGO.....	30
5.2 RESPONSABILIDADES POR INCUMPLIMIENTO .....	30
5.3 COMUNICACIÓN DE CONDUCTAS ILEGALES O CONTRARIAS AL CÓDIGO .....	31
<b>6. VIGENCIA Y RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO .....</b>	<b>32</b>
<b>ANEXO 1-CÓDIGO DE PRÁCTICAS COMERCIALES DE ICTI (VERSIÓN DIC 2010) .....</b>	<b>32</b>



## 1. INTRODUCCIÓN

El Código de Conducta de FAMOSA, es la declaración de las reglas básicas que deben regir el comportamiento de todos los empleados (los "Empleados") de las empresas que componen el Grupo FAMOSA ("FAMOSA"), es un conjunto de normas en materia de ética en los negocios que partiendo del cumplimiento de la legislación vigente se apoya en los valores corporativos para expresar el compromiso de FAMOSA con la ética y responsabilidad corporativa en todas sus actuaciones.

Este código es de aplicación a todas y cada una de las personas que conforman FAMOSA. Es la voluntad de FAMOSA que los principios que rigen este Código sean también compartidos por sus clientes, proveedores, accionistas y otros grupos de personas que interactúen con la empresa y sean titulares de determinados derechos o intereses legítimos (en adelante y en conjunto, "Grupos de interés", en la medida en que los valores, principios y normas contenidos en el Código puedan serles de aplicación y FAMOSA disponga de facultades para hacerlos efectivos.

La reputación y el éxito presente y futuro de FAMOSA dependen de que todos sus miembros se responsabilicen personal e individualmente de la aplicación práctica del Código. Juntos deben demostrar que FAMOSA es una empresa unida por unos valores sólidos. Una empresa que aporta valor a sus accionistas, que responde a las expectativas de sus grupos de interés y a la que sus empleados están orgullosos de pertenecer.

El Código describe las reglas a seguir en caso de conflicto de intereses y proporciona información para encontrar orientación, ayuda en su aplicación y reglas más detalladas sobre asuntos concretos.



Son objetivos de este código tanto servir de ayuda a las personas de FAMOSA para poder hacer lo correcto frente a decisiones complicadas, como hacer públicos los compromisos éticos de FAMOSA frente a todos sus grupos de interés. De esta manera se pretende generar un sentimiento de confianza, un efecto de vinculación positiva entre todas las personas que se relacionan con la compañía.

En caso de tener alguna duda acerca de si una actividad está o no permitida, sobre si determinadas situaciones se ajustan a este Código, o sobre cómo aplicar el Código en alguna circunstancia concreta, los empleados deberán consultar al Responsable de Cumplimiento del Código (Identificado en el capítulo 6).

En este capítulo se presentan tanto los valores de FAMOSA como los compromisos externos adquiridos como empresa en materia de ética, derechos humanos y buenas prácticas comerciales.



## 1.1 LOS VALORES DE FAMOSA



## 1.2 PRINCIPIOS RECTORES ONU SOBRE LAS EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

FAMOSA se acoge a los principios rectores de la ONU sobre empresa y derechos humanos. Asegurándose de proteger, respetar y remediar cualquier impacto negativo en los derechos humanos.



## 1.3 CÓDIGO DEONTOLÓGICO DE PUBLICIDAD INFANTIL

FAMOSA, como miembro de la Asociación Española de Fabricantes de juguetes, AEFJ, se ha adherido al Código de Autorregulación de la publicidad infantil de juguetes (CAPIJ), primer código deontológico de autorregulación de la publicidad dirigida a la infancia.

El CAPIJ se inserta en el marco de la estrategia de protección del menor que lleva en marcha la AEFJ desde 1993 cuyo objetivo es promover el derecho a la comunicación comercial y a la libre competencia de las empresas jugueteras, salvaguardando los intereses de la infancia. Mediante este código, la AEFJ pretende establecer un conjunto de reglas que guiarán a las compañías jugueteras asociadas en el desarrollo, ejecución y difusión de sus mensajes publicitarios dirigidos a menores.





## PUBLICIDAD

FAMOSA, como empresa adherida a este código:

- Manifiesta su compromiso público con el respeto a la legislación general publicitaria, así como a las disposiciones legales referidas a la protección de los menores de edad, con independencia del medio o soporte empleado para la difusión de su publicidad.
- Se compromete a respetar en su comunicación comercial dirigida a menores las normas contenidas en este código, a través de las cuales se precisa y amplía el alcance de las obligaciones legales exigibles a la publicidad y promoción de juguetes dirigida a menores, en beneficio del interés general, de los consumidores y del mercado.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO

### 2.1 SUJETOS OBLIGADOS

El Código será de aplicación a todas las entidades que forman el Grupo FAMOSA y vinculará a todos sus Empleados, directivos y mandos.

Asimismo, el Código de Conducta es hecho accesible por FAMOSA y debe ser conocido por todos los Grupos de interés. El cumplimiento de sus normas, en lo que sea aplicable, por todos aquellos Grupos de Interés con los que FAMOSA tiene relaciones contractuales, tendrá la consideración de obligación esencial y su incumplimiento será considerado como causa de resolución de la referida relación contractual.

El ámbito de aplicación del código podrá hacerse extensivo a cualquier otra persona vinculada con la empresa cuando, por la naturaleza de dicha vinculación, su actuación pueda afectar de alguna manera a la reputación de FAMOSA y de sus marcas.



Es responsabilidad de la Dirección General establecer los supuestos en que procederá dicha extensión y alcance de la misma.



## 2.2 RESPONSABILIDADES EN SU APLICACIÓN

El Responsable del cumplimiento del código velará por la correcta comunicación del Código a todos los empleados y a las personas que por cualquier circunstancia deban estar sujetas a las normas de este. Todos los Empleados de FAMOSA tienen la obligación de conocer y cumplir el Código para facilitar su implantación en el Grupo FAMOSA, incluyendo la comunicación al Responsable de Cumplimiento del Código de cualquier posible incumplimiento del mismo.

Todos los Empleados de FAMOSA están sujetos a las siguientes obligaciones:

- Conocer el código de conducta y tomar sus decisiones de acuerdo a esos principios y a las políticas que emanan de los mismos.
- Comunicar de forma responsable cualquier indicio de existencia de procesos y actuaciones que contravengan lo dispuesto en el presente Código de Conducta.





Todos los directivos y mandos de FAMOSA tienen además, las siguientes responsabilidades:

- Comunicar el Código a sus equipos
- Liderar su cumplimiento a través del ejemplo
- Apoyar a sus equipos en los dilemas éticos que puedan surgir en cada momento
- Corregir desviaciones detectadas en el cumplimiento del Código
- Establecer en tiempo y forma mecanismos que aseguren el cumplimiento del Código en sus áreas de responsabilidad
- Informar al Responsable de Cumplimiento del Código acerca de los procesos y actuaciones contrarios a lo dispuesto en el Código

Nadie independientemente de su posición en la empresa, está autorizado a solicitar a un destinatario del Código que contravenga lo que en él se establece.

Ningún empleado o sujeto obligado a su cumplimiento podrá justificar una conducta que atente contra el código o una mala práctica, amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del contenido del código.

### 2.3 CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

FAMOSA adoptará las medidas necesarias para hacer efectivo el conjunto de valores, principios y normas que componen el presente Código, dando difusión entre los destinatarios de su contenido y resolviendo las dudas que su aplicación pueda generar.

La inobservancia por parte de directivos, mandos y resto de empleados de FAMOSA del Código y de las normas derivadas del desarrollo de políticas específicas, debidamente comunicadas, podrían dar lugar a la apertura e iniciación de los procedimientos previstos a tal efecto en la normativa correspondiente, incluido entre ellos el despido.



## 2.4 CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y LÍMITES NORMATIVOS

La actividad de FAMOSA y sus empleados está regida por la ley. El respeto de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca debe ponerse en cuestión. Además, los empleados deberán respetar, cumplir y hacer cumplir las normas y reglas internas según resulten aplicables en cada situación determinada. Estas normas y reglas internas son específicas de FAMOSA y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

La aplicación del contenido del Código en ningún caso podrá dar lugar a la vulneración de las disposiciones legales aplicables, de ser apreciada tal circunstancia, los contenidos del Código deberán ajustarse a lo previsto en dichas disposiciones legales.

El contenido del Código prevalecerá sobre el de aquellas normas internas que pudieran contradecirlo, salvo que estas establezcan requisitos de conducta más exigentes.

El código no modifica la relación laboral existente entre la correspondiente entidad de FAMOSA y sus empleados, ni crea derecho ni vínculo contractual alguno.



### 3. PRINCIPIOS ÉTICOS

Todas las actuaciones de los empleados y otros sujetos obligados por este Código, como consecuencia de su vínculo con FAMOSA, han de estar guiadas por valores éticos, entre los cuales se encuentran los descritos en este capítulo.

#### 3.1 DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y LA LEGALIDAD COMERCIAL



FAMOSA está preparada para competir en forma exitosa en el mundo comercial actual y siempre lo hará en pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia, antimonopolísticas y de lealtad comercial. Por lo tanto, los empleados deben adherirse en todo momento a las siguientes normas:

- La política comercial y los precios se establecerán de forma independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, Ya sea en forma directa o indirecta
- Los clientes, territorios o mercados de producto nunca serán distribuidos entre FAMOSA y sus competidores sino que siempre serán el resultado de la competencia justa
- Los clientes y proveedores serán tratados por FAMOSA en forma justa
- Todos los empleados, pero particularmente aquellos que se dedican a las actividades de comercialización, ventas y compras, o aquellos que estén en contacto frecuente con los competidores, deberán estar familiarizados con las leyes aplicables en materia de competencia



La inobservancia por parte de directivos, mandos y resto de empleados de FAMOSA del Código y de las normas derivadas del desarrollo de políticas específicas, debidamente comunicadas, podrían dar lugar a la apertura e iniciación de los procedimientos previstos a tal efecto en la normativa correspondiente, incluido entre ellos el despido.

En el desarrollo de sus labores profesionales, ningún empleado colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, tanto nacional como internacional, ni cooperará con ellos en acciones u omisiones que comprometan el principio de legalidad o que puedan, de ser conocidas, dañar la reputación de la empresa.

En caso de duda, se deberá contactar con el Responsable del Cumplimiento del Código.

### 3.2 RELACIONES CON CLIENTES Y CONSUMIDORES

FAMOSA busca el éxito en el mercado mediante la provisión de productos y servicios de calidad, en cumplimiento con toda la normativa vigente en cada momento para la seguridad del mercado y protección de clientes y consumidores.

La satisfacción de las necesidades de clientes y consumidores, con especial atención a los niños, es la base de la misión del Grupo FAMOSA. FAMOSA está comprometida, en particular, en el respeto al derecho de los niños y las familias, así como al de los clientes y consumidores, a recibir productos de calidad que no sean perjudiciales para la salud, que no causen daños y a recibir información completa sobre los productos suministrados.



Con este propósito, la Dirección y Empleados de FAMOSA deberán:

- Cumplir escrupulosamente con todas las normas y procedimientos internos establecidos para la gestión de las relaciones con clientes y consumidores
- Dentro de los límites establecidos por sus obligaciones contractuales, proveer de manera eficiente productos de calidad que satisfagan las necesidades y expectativas razonables de los clientes y consumidores
- Facilitar información rigurosa sobre los productos y servicios facilitados, de modo que los clientes y consumidores puedan tomar sus decisiones con base en hechos
- Ser claros y veraces en todas las comunicaciones comerciales con clientes y consumidores
- Cumplir escrupulosamente y en todo momento con los principios y procedimientos establecidos por FAMOSA en relación con la seguridad del producto

### 3.3 RELACIONES CON SOCIOS COMERCIALES Y CON EL MERCADO

FAMOSA busca alcanzar sus objetivos mediante la provisión de productos y servicios competitivos, innovadores y de alta calidad, con estricto cumplimiento de toda la normativa aplicable para la salvaguarda del mercado.

Con este propósito, y en cumplimiento con los principios del Código de Conducta, los Empleados deberán:

- En el marco de sus obligaciones contractuales, cooperar con los socios comerciales de FAMOSA
- Facilitar información rigurosa y completa sobre los productos, cumpliendo con los principios de transparencia y confidencialidad corporativa
- Ser claros, completos y veraces en sus comunicaciones comerciales con el mercado



### 3.4 RELACIONES CON PROVEEDORES



En el marco de sus deberes y obligaciones, los Empleados y Grupos de Interés afectados se asegurarán de que los Proveedores de FAMOSA cumplen de forma continua y constante en cuanto a su conducta, con los principios y estándares éticos del Código de Conducta.

En lo que se refiere al cumplimiento de principios ético-sociales, Famosa asegurará que los proveedores seleccionados estén convenientemente certificados en relación con su compromiso de fabricación ética, mediante sistemas internacionales de reconocido prestigio y extendido uso, tales como:

- El ICTI CARE, programa de prácticas comerciales del consejo internacional de la industria del juguete ICTI (International Council Toy Industry) : Caring, Awareness, Responsible, Ethical) para promover la fabricación ética en la cadena de suministro y cuyo Código de Prácticas Comerciales se reproduce en el Anexo 1 de este Código de Conducta
- La Business Social Compliance Initiative (BSCI), sistema de gestión social que permite que una empresa analice, controle y reduzca los impactos sociales de sus actividades. La BSCI se basa, entre otros, en los Convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en las Directrices de la OCDE para Empresas, siendo sus principios: el derecho a la libertad de asociación y negociación, No Discriminación; Remuneración Justa; Jornada Laboral Digna; Seguridad y Salud en el Trabajo; No al Trabajo Infantil; Protección especial para Jóvenes Trabajadores, No al Trabajo Precario ni Forzoso; Protección del Medio Ambiente y Comportamiento Ético Empresarial



En caso de surgir cualquier duda justificada sobre la conducta ética de un proveedor o su cumplimiento de los principios de este Código, FAMOSA tomará las medidas oportunas sin demora.

En los procesos de selección o suministro y, en general, en la relación con los proveedores de bienes o servicios, y en el marco de sus obligaciones, los Empleados y Grupos de Interés aplicables, deberán:

- Cumplir de forma escrupulosa con todos los procedimientos y normas internas de selección de proveedores y de gestión de las relaciones con estos
- No impedir que cualquier proveedor que cumpla con los requerimientos de selección, compita por la provisión de productos o servicios a FAMOSA, adoptando en los procesos de selección criterios objetivos de transparencia y justicia
- Seleccionar proveedores con base en las necesidades de FAMOSA, con el objetivo de obtener las mejores condiciones posibles en términos de calidad, seguridad y costes de los bienes ofrecidos
- Obtener la máxima colaboración posible de los proveedores para garantizar de forma continua que las necesidades de FAMOSA y de sus clientes y consumidores se satisfacen en términos de calidad, seguridad, costes, plazos de entrega, ello de conformidad con, o superando, las expectativas
- Mantener un diálogo franco y abierto con los proveedores, en línea con las buenas prácticas comerciales
- Reportar o denunciar cualquier conducta de los proveedores que entre en conflicto con las disposiciones del Código, en la forma que se detalla en su Apartado 5.3



### 3.5 RELACIONES CON COMPETIDORES



En la gestión de sus relaciones y transacciones comerciales, FAMOSA se inspira en los principios de buena fe, legalidad, honestidad, transparencia, eficiencia y respeto por el mercado y los competidores.

En particular, FAMOSA busca el éxito en el mercado mediante la provisión de productos y servicios de calidad, en cumplimiento con toda la regulación nacional e internacional vigente para la defensa de la competencia leal.

De forma específica, dentro del marco normativo nacional e internacional que regula la competencia, las actividades de FAMOSA y la conducta de sus Empleados y Grupos de Interés que actúen de alguna manera en su nombre o representación, estarán inspiradas por la absoluta autonomía e independencia total respecto de la conducta de los competidores de FAMOSA en los mercados relevantes.

FAMOSA es miembro de la Asociación Española de Fabricantes de Juguetes (AEFJ) y puede participar en otras asociaciones de ámbito nacional o internacional, cuyos encuentros son una oportunidad para encontrar competidores del sector. Estas situaciones podrían dar lugar a discusiones sobre temas en conflicto con las regulaciones nacionales o internacionales en materia de competencia. En tal caso, el representante de FAMOSA deberá abstenerse de participar en la conversación o interrumpirla y, en su caso, abandonar la reunión, informando de inmediato el hecho al Responsable del Cumplimiento del Código según lo establecido en la Sección 5.3.





### 3.6 SEGURIDAD DEL PRODUCTO

FAMOSA reconoce que su reputación en el mercado está relacionada de forma directa y estricta con la puesta en el mercado de productos seguros y de calidad.

FAMOSA está comprometida con que cualquier producto que ponga en el mercado cumplirá de forma escrupulosa con la normativa vigente en materia de seguridad.

FAMOSA designa y asigna recursos humanos y financieros a la implantación y desarrollo de sus procesos, políticas y sistemas internos de gestión, con la finalidad y objetivo de asegurar la mejora continua de sus procesos relativos a la seguridad de los productos, de modo que se garantice que los consumidores o usuarios finales, en particular los niños y sus familias, adquieren productos seguros y de calidad.

En este sentido FAMOSA colabora con la AEFJ y sus miembros, empresas líderes nacionales e internacionales del sector, con el fin de definir, implementar y asegurar que otros implementen las mejores prácticas, normas y estándares técnicos en el mercado de referencia, en cumplimiento de la normativa aplicable.



### 3.7 LUCHA CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN

Los empleados de FAMOSA se comportarán de forma legítima y honrada, y serán dignos de confianza en todas las negociaciones en las que haya intereses de la empresa en juego, cumpliendo siempre con los compromisos adquiridos.

Los empleados, en forma directa o a través de intermediarios, nunca ofrecerán ni prometerán un favor personal, comercial o financiero impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, Ya sea público o privado. Los empleados tampoco aceptarán dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Así mismo, los empleados se abstendrán de comportarse de manera que pudiera dar lugar a la sospecha de dicha conducta impropia o a un intento de la misma.

Los empleados deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influir en la decisión del receptor, no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.



### 3.8 LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA PROTECCIÓN DE ACTIVOS

Los empleados nunca deberán involucrarse directa o indirectamente en actuaciones fraudulentas o manifestar conductas deshonorosas que involucren o pongan en riesgo los bienes o activos o los registros financieros y la contabilidad de FAMOSA o de un tercero vinculado a la empresa. Esto no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

Los registros financieros de FAMOSA constituyen la base para administrar los negocios de la Compañía y para cumplir con sus obligaciones hacia los distintos grupos de interés. Por lo tanto, todos los registros financieros deben ser precisos y conformes a los principios contables de FAMOSA.

Todos los empleados de FAMOSA intentarán proteger los bienes de FAMOSA contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción.

Estas obligaciones se refieren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, el conocimiento (know how) y la propiedad intelectual, la información confidencial y los sistemas informáticos.



Los empleados harán uso de las herramientas informáticas (Hardware y Software) puestas por FAMOSA a su disposición (correo electrónico aplicaciones ofimáticas, internet, teléfono fijo, dispositivos móviles, fax...) En condiciones acordes con el desarrollo del puesto y con las funciones que desempeñan, accediendo únicamente a los sistemas para los que están autorizados y con las licencias oportunas en cada momento.

En la medida permitida por la legislación aplicable, FAMOSA se reserva el derecho a controlar y supervisar el modo en el que los empleados utilizan sus activos, incluido el derecho a inspeccionar los correos electrónicos, datos y archivos mantenidos en los ordenadores servidores, redes de comunicación y otros soportes informáticos propiedad de la Compañía.

### 3.9 RESPETO A LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS



FAMOSA respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado, y está comprometida en promover y mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Las relaciones entre todos los empleados deben basarse siempre en el respeto a la dignidad y no discriminación de las personas. Constituye un principio básico de actuación en FAMOSA proporcionar las mismas oportunidades a todas las personas en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de situaciones de discriminación por razón de sexo u orientación sexual raza, religión, origen, edad, estado civil o condición social.

En consecuencia, los empleados que intervengan en procesos de contratación, selección o promoción profesional se guiarán con objetividad en sus actuaciones y decisiones, con actitud abierta a la diversidad y con el objetivo de identificar aquellas personas más acordes con el perfil y necesidades del puesto a cubrir, promoviendo en todo momento la igualdad de oportunidades.



Por otra parte, el acoso, el abuso, la intimidación, la falta de respeto y consideración o cualquier tipo de agresión física o verbal, son inaceptables y no se permitirán ni tolerarán en el trabajo.

Aquellos empleados que tengan personal a su cargo deberán promover y asegurarse, con los medios a su alcance, que dichas situaciones no se produzcan.

Todos los empleados y especialmente quienes desempeñen funciones de dirección, promoverán en todo momento, y en todos los niveles profesionales, unas relaciones basadas en el respeto por la dignidad de los demás, la participación, la equidad y la colaboración recíproca, propiciando un ambiente laboral respetuoso a fin de lograr un clima de trabajo positivo.

Los empleados que sientan que en su entorno de trabajo no se cumple con estos principios pueden plantear sus preocupaciones al Responsable de cumplimiento del código.

### 3.10 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

FAMOSA considera la seguridad y salud laboral de sus empleados fundamental para lograr un entorno de trabajo confortable y seguro, siendo un objetivo prioritario la mejora permanente de las condiciones de trabajo. En FAMOSA el cumplimiento de los estándares de seguridad es una condición de empleo y el impulso de una cultura de seguridad una obligación de todos.

Por todo ello, los empleados de FAMOSA respetarán en todo momento las medidas preventivas aplicables en materia de seguridad y salud laboral, utilizando los recursos establecidos por la organización y asegurando que tanto los miembros de sus equipos como el personal subcontratado que se encuentre a su cargo realizan sus actividades en condiciones de plena seguridad.



### 3.11 PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Los empleados de FAMOSA en el ámbito de sus competencias se comprometen activa y responsablemente con la protección del medio ambiente, respetando las exigencias legales, siguiendo las recomendaciones y procedimientos establecidos por la empresa para reducir el impacto medioambiental de sus actividades contribuyendo a mejorar los objetivos de sostenibilidad ambiental contemplados en los protocolos correspondientes establecidos por el área de calidad y medio ambiente.



### 3.12 DERECHOS COLECTIVOS

Los empleados de FAMOSA respetarán los derechos de sindicación, asociación y negociación colectiva reconocidos internacionalmente, así como las actividades que se lleven a cabo por las organizaciones representativas de los trabajadores, de acuerdo con las funciones y competencias que tengan legalmente atribuidas, con quienes se mantendrán una relación basada en el respeto mutuo en aras de promover un diálogo abierto, transparente y constructivo que permita consolidar los objetivos de paz social y estabilidad laboral.



## 4. PAUTAS DE CONDUCTA

### 4.1 CONFLICTOS DE INTERESES

Se produce un conflicto de intereses cuando, ante la toma de una decisión, compiten los intereses personales de un empleado con los intereses de FAMOSA en esta situación, podría resultar difícil para el empleado actuar plenamente en defensa de los mejores intereses de la Compañía. Ante un dilema ético de estas características en el marco de su actividad en FAMOSA, el empleado tiene la obligación de actuar dando prioridad a los intereses de la Compañía frente a intereses personales o de terceros.

Siempre que sea posible, los empleados deberán evitar los conflictos de intereses. Si se hubiera producido un conflicto de intereses o si un empleado se encontrara frente a una situación que pudiera involucrar o dar lugar a un conflicto de intereses, el empleado deberá comunicarlo a su superior inmediato, Manager o al Responsable de Cumplimiento del Código.

Del mismo modo, es importante evitar la apariencia de que existan conflictos de intereses, ya que la mera apariencia de conflictos puede ser tan perjudicial para la reputación de FAMOSA como los conflictos de intereses reales. Los empleados bajo cuya responsabilidad se realizan transacciones comerciales en nombre de FAMOSA, como pueden ser la compra o contratación de bienes y servicios, deben ser especialmente conscientes y estar alerta ante la posibilidad de que exista un conflicto de intereses en su toma de decisiones.



## 4.2 LIMITACIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL

La contratación de personas en FAMOSA tendrá como factores de decisión sus cualificaciones, desempeño, competencias y experiencia. Personas vinculadas directamente a empleados de FAMOSA podrán ser contratadas por la Compañía únicamente en el caso de que la contratación se base exclusivamente en los factores de decisión descritos, no pudiéndose realizar contrataciones para el mismo departamento en el que su familiar presta servicios, teniendo relación jerárquica o funcional entre familiares y siempre bajo la aprobación de la Dirección General y la Dirección de Recursos Humanos.

Estos principios de contratación justa se aplicarán a todos los aspectos de la relación laboral, incluida la remuneración, los ascensos y traslados, así como también en caso de que la relación se desarrolle con posterioridad al momento en el que el respectivo empleado se haya unido a la Compañía.



## 4.3 OPORTUNIDADES CORPORATIVAS

Los empleados no competirán con la compañía ni tampoco tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se les presenten durante el transcurso de su relación laboral (como por ejemplo en materia de productos, inventos o inversiones), a menos que la compañía haya abandonado expresamente su interés de perseguir dicha oportunidad.

Si los empleados desean seguir oportunidades comerciales que pudieran ser de interés de la Compañía, deberán comunicarlo a su superior inmediato (Manager) quien obtendrá una decisión de la Dirección al respecto de si la Compañía desea o no perseguir la oportunidad.





#### 4.4 INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Se considera información confidencial de FAMOSA aquella información que no es de conocimiento público. Incluye secretos comerciales, planes de negocio, comercialización y servicios, puntos de vista del consumidor, ideas de ingeniería y fabricación, prototipos, recetas de productos, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera de otra índole no publicada.

El éxito constante de FAMOSA depende de la información confidencial y de que esta no sea divulgada indebidamente a terceros. A menos que así lo exija la ley o lo autorice la dirección de FAMOSA. Los empleados no revelarán la información confidencial de la empresa ni permitirán su divulgación.

Esta obligación persiste una vez finalizada la relación laboral. Los empleados realizarán sus mejores esfuerzos para impedir la revelación no intencionada de la información, teniendo especial cuidado al guardar o transmitir por cualquier medio la información confidencial. En particular, queda prohibida la grabación de imágenes, por cualquier medio y en cualquier lugar (salas de diseño, show-rooms, etc), de prototipos, muestras o diseños de productos, con anterioridad a su revelación por FAMOSA al público en general.

FAMOSA respeta el derecho de que terceras partes tengan un interés similar en proteger su información confidencial en caso de que terceros tales como socios de una alianza comercial (Joint Venture), proveedores o clientes compartan la información confidencial con FAMOSA, dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe la información confidencial de FAMOSA. En este mismo sentido, los empleados protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores.

Igualmente los empleados protegerán la confidencialidad de la información de la Compañía que les ha sido confiada relativa a clientes, accionistas, empleados o proveedores.



#### 4.5 REGALOS Y HOSPITALIDAD

Los empleados no podrán ser influenciados en sus decisiones mediante la recepción de favores ni intentar influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de favores sean estos regalos físicos o manifestaciones de hospitalidad como invitaciones, comidas, viajes y similares.

Los empleados únicamente podrán aceptar regalos y manifestaciones de hospitalidad siempre que su valor sea razonable o simbólico, sean apropiados en virtud de las circunstancias y no impliquen una contraprestación comercial. En su caso, los empleados se sujetarán en todo momento a las normas y límites establecidos por FAMOSA en las políticas y procedimientos internos que regulen esta materia.

Por el contrario, los empleados no aceptarán u ofrecerán presentes, comidas o manifestaciones de hospitalidad si dicho comportamiento constituyera - o pudiera generar la impresión de que constituye - una influencia inadecuada respecto de la correspondiente relación comercial.

En caso de tener alguna duda al respecto, el empleado deberá solicitar, antes de tomar la decisión correspondiente, el asesoramiento de su superior inmediato responsable del cumplimiento del código.



#### 4.6 PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Se velará por la protección de los datos personales que se almacenen o intercambien durante la actividad cotidiana en FAMOSA, en la medida en que dicha protección es prioritaria para alcanzar un máximo nivel de calidad en el desarrollo del objeto social.

Los empleados deben respetar y cumplir la legislación vigente sobre protección de datos personales.

FAMOSA y sus empleados deberán acogerse y cumplir a todos los efectos el Reglamento General de protección de datos (RGDP) o la normativa local que sea aplicable en su jurisdicción.



#### 4.7 RELACIONES INSTITUCIONALES Y COMUNICACIÓN EXTERNA

Los empleados evitarán la difusión de comentarios o rumores por cualquier medio acerca de FAMOSA o de las personas que componen la empresa, en el marco de su relación con FAMOSA.

Los empleados mantendrán una actitud de respeto y colaboración con los representantes de las autoridades en el marco de sus competencias.

La vinculación, pertenencia o colaboración con partidos políticos o con otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones con fines públicos o que excedan de los propios de la empresa, así como las contribuciones o servicios a los mismos, deberán hacerse de manera que quede claro su carácter personal y se evite cualquier involucración con FAMOSA.



Previamente a la aceptación de cualquier cargo público, los empleados deberán ponerlo en conocimiento de su superior (Manager) y del Responsable de Cumplimiento del Código, con la finalidad de poder determinar la posible existencia de incompatibilidades o restricciones a su ejercicio.

#### 4.8 OPERACIONES CON PERSONAS VINCULADAS

La definición de Personas Vinculadas y de Operaciones con Personas Vinculadas son las especificadas en la IAS 24 (International Accounting Standard 24), que establece que una Persona está Vinculada, si:

- a) De forma directa o indirecta, a través de subsidiarias, fiduciarios o designados:
  - i. Controla la empresa, está controlada por ella o está sujeta a un control común
  - ii. Tiene una participación en la empresa de tal manera que ejerce una influencia considerable sobre ella
  - iii. Ejerce el control sobre la empresa junto con otras partes
- b) Es una empresa asociada
- c) Es una empresa conjunta en la que la empresa es socia
- d) Es uno de los ejecutivos con responsabilidades estratégicas para la empresa o su matriz
- e) Es pariente cercano de las partes especificadas en a) o d)
- f) Es una entidad en la que una de las partes especificadas en d) o e) ejerce control, control conjunto o influencia considerable o posee directa o indirectamente una participación con no menos del 20% de los derechos de voto
- g) Es un fondo de pensiones complementario, colectivo o individual, español o extranjero, constituido para empleados de la Sociedad o de cualquier otra entidad vinculada a la misma, constituido o promovido por la propia sociedad y sobre el que la sociedad pueda ejercer influencia

Las operaciones comerciales o de negocio con personas vinculadas deberán realizarse siempre en condiciones de mercado y de conformidad con la normativa vigente y deberán ser reportadas de acuerdo con la IAS 24.

La venta / compra de productos para la venta / reventa por parte de la empresa al mercado no se considera una transacción entre partes vinculadas.



Todas las Transacciones con Partes Vinculadas previstas, independientemente de su cuantía, deben comunicarse primero a la Dirección Jurídica de Famosa, quien requerirá y gestionará la aprobación o rechazo por parte del órgano de Administración correspondiente.

#### **4.9 ASISTENCIA FINANCIERA OTORGADA POR FAMOSA**

En cualquier supuesto de contribución económica o asistencia financiera, directa o indirecta, por FAMOSA a favor de cualquier tercero, FAMOSA prestará la mayor atención al destino y uso de dichas contribuciones con el objetivo de evitar verse involucrada en transacciones con propósitos ilegales.

#### **4.10 SUBVENCIONES Y OTRAS VENTAJAS PÚBLICAS SOLICITADAS POR FAMOSA**

En caso de solicitud por FAMOSA de cualquier tipo de financiación o ayuda pública, ya se trate de subvenciones, préstamos privilegiados, beneficios fiscales, aplazamientos o reducciones de obligaciones fiscales, seguridad social, planes de pensiones o cualquier otra obligación corporativa, dichas solicitudes se realizarán siempre de forma legal, transparente y con estricto cumplimiento con toda la normativa que sea aplicable.

FAMOSA cumplirá con todas las condiciones que se hayan requerido para la obtención de dichas ayudas o beneficios y únicamente las utilizará para las finalidades para las que fueron solicitados y obtenidos, debiendo notificar inmediatamente a la entidad concedente de las mismas, de cualquier cambio en las condiciones que se debían cumplir para su obtención.



## 5. PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO

### 5.1 APLICACIÓN DEL CÓDIGO

Para la toma de decisiones que puedan poner en riesgo el cumplimiento de los principios del Código, los empleados analizarán:

- La legalidad de la acción.
- Su capacidad para adoptarla.
- El potencial impacto en los grupos de interés y medios de comunicación.
- La compatibilidad con el principio de integridad empresarial y demás criterios de idoneidad.

En caso de duda los empleados deberán ponerlo en conocimiento de su superior (Manager) y del Responsable de Cumplimiento del Código. Quien les facilitará información relativa a:

- Acceso a cursos de formación
- Copias adicionales de este Código de Conducta
- Un canal de aportaciones y sugerencias para futuras actualizaciones de este documento
- Respuestas a las cuestiones más frecuentes (FAQs)

Los empleados pueden solicitar asesoramiento específico sobre conflictos de intereses u otras cuestiones concretas al Departamento Legal.

### 5.2 RESPONSABILIDADES POR INCUMPLIMIENTO

Es responsabilidad de cada empleado garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código y de ser necesario, buscar ayuda de su superior o del Responsable de cumplimiento del código.

Es la responsabilidad personal e individual de cada empleado, sin posibilidad de delegación a otros, hacer lo correcto en cada ocasión y garantizar los más altos estándares de integridad para sí mismo y para la Compañía en su conjunto.



En caso de tener dudas, los empleados siempre deberán guiarse por los principios básicos establecidos en la introducción de este Código.

Todo incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.

El incumplimiento del Código por los Grupos de Interés con los que FAMOSA tenga obligaciones contractuales tendrá las consecuencias descritas en dichos contratos y será, en todo caso, causa de resolución anticipada de los mismos.

### **5.3 COMUNICACIÓN DE CONDUCTAS ILEGALES O CONTRARIAS AL CÓDIGO**

Los empleados comunicarán a sus superiores inmediatos (Managers) o al Responsable del Cumplimiento del Código, toda práctica o acción que crean inadecuada, o incluso ilegal, en virtud de este código.

En caso de ser apropiado, teniendo en cuenta la naturaleza del hecho comunicado, los informes de violaciones al Código podrán presentarse directamente a niveles más altos, incluido el CEO del grupo.

Todas las denuncias deberán investigarse en forma adecuada. FAMOSA prohíbe de forma absoluta la toma de represalias contra cualquier empleado respecto de aquellas denuncias presentadas de buena fe y a su vez protegerá los derechos de la persona denunciada.

Las denuncias por las personas que formen parte de los Grupos de Interés, podrán realizarse, bien por correo electrónico dirigido al Responsable del Código, bien por correo postal a su atención, a la siguiente dirección: FAMOSA – C/ María Tubau 3, 28050 Madrid

Las denuncias podrán realizarse de forma anónima, si bien se recomienda la identificación para facilitar las labores de investigación de los hechos denunciados.



## 6. VIGENCIA Y RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

Este código es una modificación a fecha noviembre 2020 del Código originalmente publicado el 1 de marzo de 2014 y modificado por primera vez en julio de 2018

Durante la vigencia del Código, la figura de Responsable de Cumplimiento del Código corresponde a:

**Emma Casas Pancorbo (HR Senior Manager)**

Email: [ecasas@famosa.es](mailto:ecasas@famosa.es)

### ANEXO 1-CÓDIGO DE PRÁCTICAS COMERCIALES DE ICTI (VERSIÓN DIC 2010)

El Consejo Internacional de Industrias Jugueteras (ICTI por sus siglas en inglés), una asociación de asociaciones, se compromete, en nombre de sus compañías miembros, a gestionar sus fábricas de juguetes de forma legal, segura y saludable. Mantiene los principios de que sus miembros no utilizarán ningún menor, trabajador forzado o preso (\*); que no se debe negar trabajo a nadie por razón de sexo, raza, religión, afiliación o asociación, y que las fábricas cumplen con las leyes de protección al medioambiente. Los acuerdos de suministros con empresas que producen en nombre de miembros de ICTI también deben adherirse a estos principios.

Las condiciones específicas de funcionamiento que se exige que cumplan las empresas miembros y que obtengan la aceptación de sus contratados por adelantado son las siguientes:

- **MANO DE OBRA**
  - que las prácticas al respecto de las horas de trabajo semanales, salarios y pago de las horas extraordinarias cumplen con los pautas estipuladas por ley o, en ausencia de una ley, se ajustan a condiciones de trabajo humanas, seguras y productivas;
  - que no se emplee a nadie por debajo de la edad legal mínima en ninguna etapa de la fabricación de juguetes, que la edad mínima de 14 años es aplicable en todas las circunstancias, pero no obstante lo antedicho, se tendrá en cuenta la Convención C138 sobre La Edad





- Mínima (1973) y la Convención C182 sobre Las Peores Formas de Trabajo de Menores (1999) de La Organización Internacional del Trabajo;
- que no se empleará a ningún trabajador forzado o preso (\*), que los trabajadores son libres de marcharse al finalizar sus turnos, y que el personal de seguridad está presente únicamente por razones normales de seguridad.
  - que todos los trabajadores tienen derecho a una compensación por enfermedad o baja maternal tal y como lo prevé la ley.
  - que todos los trabajadores tienen derecho a ejercer libremente sus derechos de representación tal y como lo prevé la ley local.

(\*) Muchos países reconocen que el trabajo de presos es esencial para proceso de rehabilitación. Esta disposición prohíbe la exportación de mercancías fabricadas por presos a países que prohíben o restringen la importación de tales mercancías.

#### ○ **EL LUGAR DE TRABAJO**

- que las fábricas de juguetes dotan a sus empleados de un entorno de trabajo seguro y cumplen o exceden todas las leyes locales aplicables concernientes a la protección sanitaria y de riesgos;
- que la fábrica está iluminada y ventilada apropiadamente y que los pasillos y las salidas son accesibles en todo momento;
- que se dispone de asistencia médica adecuada en emergencias, y que los empleados designados han recibido la formación en primeros auxilios;
- que las salidas de emergencia son adecuadas y se encuentran bien identificadas, y que todos los empleados han recibido formación en evacuaciones de emergencia;
- que el equipamiento de seguridad está disponible y los empleados han recibido formación sobre su uso;
- que las protecciones de seguridad en la maquinaria cumplen o exceden las leyes locales;
- que existen aseos / duchas adecuadas que cumplen con los requisitos locales de higiene, y que son mantenidos adecuadamente;
- que existen instalaciones u otros servicios apropiados para descansos por comida y otros descansos;
- si una fábrica proporciona alojamiento a sus empleados, se asegurará que los dormitorios y los servicios sanitarios cumplen con las necesidades básicas, se encuentran ventilados adecuadamente y cumplen las normas de seguridad contra incendios y otras leyes locales;
- que no se emplean medidas disciplinarias físicas o mentales.



## CONFORMIDAD

- El propósito de este Código es establecer una pauta de rendimiento, educar, y promover el compromiso con una fabricación responsable, no el castigar.
- Para determinar observancia, las empresas miembros de ICTI evaluarán sus propias instalaciones y las de sus contratistas. Examinarán todos los libros e informes y llevarán a cabo inspecciones de las instalaciones en el lugar, solicitando de sus contratistas que sigan el mismo procedimiento con sus subcontratistas.
- Un representante de cada empresa fabricante o contratista debe firmar una declaración de conformidad con este Código de carácter anual.
- Los contratos para la fabricación de juguetes deberían estipular que un fallo significativo en el cumplimiento del Código o en la implementación de un plan de acción correctivo en su debido tiempo constituye un incumplimiento de contrato por el cual dicho contrato podría verse cancelado.
- Este Código debería ser expuesto o puesto a disposición de todos los empleados en el idioma local.

