



## POLÍTICA DE CALIDAD

La Dirección de Safety Babyauto SL ha decidido establecer, documentar, implementar y mantener un sistema de gestión de la calidad de conformidad con la nueva normativa **ISO 9001:2015**. En estas líneas, la dirección de Safety Babyauto S.L. se compromete a:

1. Cumplir con todos los requisitos, tanto los expresados por nuestros clientes como los reglamentariamente exigibles en cada uno de los mercados de destino, así como los que internamente están definidos en nuestro Sistema de Gestión de Calidad.
2. Mejorar continuamente el desempeño de nuestros procesos y la satisfacción de nuestros clientes.
3. Aportar a nuestros clientes las soluciones más adecuadas a sus necesidades de movilidad mediante la búsqueda de nuevos productos.
4. Apoyar a la plantilla y dotar de los medios necesarios para la aplicación efectiva del sistema de gestión de calidad en su trabajo diario.

De esta manera, Safety Babyauto SL asume la responsabilidad de comunicar y explicar la Política de Calidad para su comprensión en todos los niveles de la organización, así como la responsabilidad de revisarla para su continua adecuación en el tiempo, manteniendo siempre la integridad y eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad.

San Sebastián, a 10 de Enero de 2020.

Ibon Maza

Director de Comunicación

ibon@babyauto.com

### **Principio General**

La empresa y Los socios comerciales deben cumplir por completo con los requerimientos legales correspondientes al desempeño de sus negocios.

### **Normas Laborales**

#### ***Trabajo Forzoso***

La empresa y Los socios comerciales no deberán utilizar el trabajo forzoso ni en la forma de trabajo de prisioneros, trabajo por obligación, trabajo por deudas, servidumbre o similares. Ningún empleado será obligado a trabajar ya sea por intimidación o a través de la fuerza o mediante coacción política o como castigo por expresar sus opiniones políticas.

#### ***Trabajo Infantil***

La empresa y Los socios comerciales no deberán emplear a ningún niño menor de 15 años o menor a la edad necesaria para completar la educación obligatoria en el país de fabricación donde tal edad sea mayor a 15 años.

#### ***Discriminación***

La empresa y Los socios comerciales no deberán discriminar en sus prácticas de reclutamiento y empleo. Las decisiones sobre contratación, salario, beneficios, oportunidad de capacitaciones, tareas de trabajo, adelantos, disciplina y término del contrato deberán estar solamente basadas en la habilidad para desarrollar el trabajo y no en las características personales o creencias, tal como, raza, origen, género, religión, edad, discapacidad, estado civil, número de hijos, relación con algún grupo, orientación sexual u opinión política. Además, la empresa y los socios comerciales deberán implementar medidas efectivas para proteger a los empleados inmigrantes contra cualquier forma de discriminación y brindar servicios de apoyo apropiados que reflejen su estatus particular.

#### ***Salarios y Beneficios***

El salario debe ser igual o mayor al salario mínimo requerido por ley y se otorgará beneficios de ley obligatorios. Además de recibir compensación por horas regulares, los empleados serán compensados por horas extras pagándose la tarifa legalmente establecida en el país de producción.

Los salarios sirven esencialmente para cumplir con las necesidades básicas de los empleados, ahorro y gasto. Nosotros buscamos que los empleados tanto propios como de los socios comerciales progresivamente aumenten los estándares de vida a través de un buen sistema salarial, beneficios, programas de bienestar social y otros servicios que mejoren la calidad de vida del empleado.

#### ***Horas de Trabajo***

Los empleados, excepto en circunstancias excepcionales, no deberán trabajar mas de 60 horas por semana incluyendo horas extra o las horas que se requiera por ley, la cual

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>Política social de Babyauto y subcontratistas</b> | Revisión: 01<br>Página:2 de 2<br>Fecha:07-10-2020 |
|---|--|---|

sea menor. Se debe permitir a los empleados 24 horas de descanso después de siete días de trabajo y deberán recibir vacaciones anuales con sueldo pagado.

### ***Libertad de Asociación y Negociaciones Colectivas***

La empresa y Los socios comerciales deben reconocer y respetar el derecho de los empleados a unirse y organizar asociaciones que escojan libremente o a negociar de forma colectiva. La empresa y Los socios comerciales deberán desarrollar, e implementar plenamente, mecanismos para resolver disputas industriales incluyendo reclamos por parte de los trabajadores y asegurar una comunicación efectiva con los empleados y sus representantes.

### ***Prácticas Disciplinarias***

Se deberá tratar a los empleados con respeto y dignidad. Ningún empleado deberá ser sujeto de ningún abuso físico, psicológico, sexual o verbal o recibir multas o penalidades como medidas disciplinarias.

La empresa y Los socios comerciales deberán hacer público y hacer cumplir una política de no represalia que permita que los empleados de la fábrica expresen sus preocupaciones sobre las condiciones del lugar de trabajo directamente a la administración de la fábrica o a nosotros sin temor a represalias o a perder sus empleos.

### **Salud y Seguridad**

Se deberá brindar un medio de trabajo seguro e higiénico y se deberán fomentar prácticas de salud y seguridad que prevengan accidentes y lesiones. Esto abarca protección contra incendios y sustancias tóxicas. Se deberán adecuar sistemas de ventilación, iluminación y calefacción. Los empleados deberán tener acceso continuo a servicios sanitarios que deberán ser adecuados y limpios. La empresa y Los socios comerciales deberán contar con políticas de salud y seguridad que deberán ser comunicadas claramente a los empleados. Los mismos estándares se aplicarán en caso de brindar vivienda a los trabajadores.

### **Requisitos sobre el Medio Ambiente**

La empresa y Los socios comerciales deberán mejorar de forma progresiva su rendimiento medioambiental en sus propias operaciones y exigir lo mismo de sus socios, proveedores y subcontratistas. Esto incluye: integrar principios de sostenibilidad en las decisiones comerciales; uso responsable de los recursos naturales, adopción de medidas de producciones más limpias y de prevención de contaminación y diseño y desarrollo de productos, materiales y tecnologías de acuerdo con los principios de sostenibilidad.

### **Consejo de Administración de BABYAUTO S.L.**

San Sebastian, 7 de octubre de 2020

## Objetivo

**Satisfacer la demanda de productos de puericultura y seguridad infantil, optimizando nuestra contribución al desarrollo sostenible, para cubrir las necesidades presentes sin comprometer las de las generaciones futuras. Nuestras prácticas empresariales van encaminadas a la pervivencia de la empresa en el tiempo, dando el servicio y producto solicitado y aportando impactos positivos a la vez que se minimiza los eventuales impactos negativos en la sociedad y en el medio ambiente, a lo largo de toda nuestra cadena de valor, mediante un comportamiento ético.**

## El compromiso

Babyauto asume el compromiso de impulsar las mejores prácticas en materia de sostenibilidad y revisar periódicamente su desempeño.

Además, asume el compromiso de conocer y analizar las expectativas de los distintos grupos de interés de la Compañía incluyendo comunidades locales y sociedad en general.

La Compañía establece pautas de actuación, conforme a los valores de Babyauto, en asuntos como el respeto de los derechos humanos, protección del medio ambiente, salud y seguridad, gestión de la energía y lucha contra el cambio climático, uso eficiente de los recursos, diversidad, igualdad de oportunidades, responsabilidad fiscal, prevención de conductas ilegales y lucha contra la corrupción, a través de su Política Social, Política Medioambiental y Código de Comportamiento.

Babyauto entiende que la sostenibilidad debe estar integrada en todos los negocios y niveles organizativos de la Compañía así como de sus proveedores, asegurando la disponibilidad de los recursos necesarios, teniendo en cuenta la perspectiva de los grupos de interés, y dispone de instrumentos para:

- Gestionar los riesgos y oportunidades de sus actividades, con objeto de prevenir daños en las personas, bienes y en el medio ambiente.
- Reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero.
- Mejorar el ratio de uso de energías renovables y de mejora de la eficiencia energética.
- Reducir los materiales de desecho y seguir una política de sostenibilidad para el aprovisionamiento de materia prima.
- Asegurar el cumplimiento de los requerimientos legales vigentes, así como de aquellos otros que la organización se autoimponga.
- Establecer objetivos para contribuir a las metas definidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Evaluar y revisar sus sistemas de gestión y control de riesgos de forma continua, estableciendo mecanismos de mejora continua, evaluando el desempeño y llevando a cabo las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos.

|  |                                   |  |
|--|-----------------------------------|--|
|  | <b>Política de sostenibilidad</b> | Revisión: 01<br>Página:2 de 2<br>Fecha:7-10-2020 |
|--|-----------------------------------|--|

- Trasladar su cultura de sostenibilidad a toda su cadena de valor: socios, proveedores de productos y servicios y resto de grupos de interés.
- Responder con transparencia a los grupos de interés, a través de comunicaciones de desempeño cuando así se requiera.

La Compañía cuenta con canales de comunicación para informar, implicar y mantener un diálogo continuo con sus grupos de interés.

Babyauto considera que cumplir esta política es responsabilidad de todos sus empleados.

**Consejo de Administración de BABYAUTO S.L.**

San Sebastian, 7 de octubre de 2020

## INTRODUCCIÓN

BABYAUTO es una empresa dedicada al diseño, ingeniería, fabricación y comercialización de sistemas de protección infantiles para su uso en vehículos. Gracias a sus constantes esfuerzos en innovación e investigación, BABYAUTO ha desarrollado sus propios productos así como adoptado productos de terceros para su comercialización.

BABYAUTO es además una empresa comprometida con el respeto y la preservación del medioambiente. La presente política ambiental de BABYAUTO especifica los compromisos y directrices de la organización en la materia. En base a este documento, se elaborarán objetivos ambientales asumibles y medibles que deben alinearse con la realidad propia de la compañía teniendo en cuenta el sector de actividad, el personal, las partes interesadas y la comunidad.

A los fines de la presente política ambiental, las referencias al término «empleados» incluyen a los empleados, asociados y directores de BABYAUTO S.L.

### Artículo 1. Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones.

BABYAUTO y sus empleados se comprometen a cumplir todos los requisitos legales aplicables en materia ambiental. En particular lo relativo al uso de sustancias químicas en los productos tanto en tratamientos como en composición.

### Artículo 2. Compromiso voluntario

BABYAUTO y sus empleados se comprometen a mejorar continuamente su comportamiento ambiental, el desempeño de los procesos de trabajo de la organización y prevenir la contaminación asociada a nuestra actividad.

### Artículo 3. Aspectos ambientales significativos

BABYAUTO y sus empleados velarán por que los proveedores respeten las Leyes medioambientales vigentes en los países en los que las plantas de producción estén ubicadas. Dicho cumplimiento podrá venir cumplimentado por una certificación voluntaria por parte del proveedor de acuerdo a las normas ISO 14000 ó EMAS o bien mediante una declaración de normativa aplicable y cumplimiento de la misma realizado por parte del proveedor o auditoría de tercera parte (Amfori BSCI o SMETA),

si en alguna visita a la planta de producción surgieran dudas sobre las buenas prácticas medioambientales, se solicitarán los procedimientos internos y su trazabilidad con la ley local y, en caso necesario, se realizará una auditoría por parte de personal de Babyauto en la fábrica. En particular, deben respetarse las buenas prácticas de producción y gestión en todos los procesos de trabajo con el fin de optimizar el uso de los siguientes recursos y minimizar la correspondiente generación de residuos:

- las materias primas
- los productos semi-elaborados
- el agua de proceso
- la energía y emisiones de gases invernadero

Asimismo, en todos los procesos productivos se deberá vigilar el respeto a la calidad del aire poniendo las medidas oportunas para minimizar el vertido de residuos de ningún tipo a la atmósfera incluso más allá de lo que la ley prevea en los casos en los que sea técnicamente posible.

El uso de productos químicos restringidos o prohibidos no será admisible en ninguna etapa del proceso productivo.

## Artículo 4. Fomento de productos respetuosos del medioambiente

BABYAUTO y sus empleados fomentarán el uso de aquellos productos que tengan un impacto menor sobre el medioambiente mediante mejoras en los procesos de trabajo o sustitución de productos. Estas medidas se aplicarán en las siguientes áreas:

- la fabricación de partes metálicas
- La producción de los tejidos
- el tratamiento de superficie de las mismas
- el acondicionamiento del producto terminado

## Artículo 5. Sensibilización y respecto

BABYAUTO y sus empleados prestarán especial atención en sensibilizar a proveedores y partes interesadas en el respecto del medioambiente y en el uso sostenible de los recursos. Asimismo, fomentarán aquellas medidas para minimizar el impacto de su actividad en su comunidad y respetar el derecho de terceros a un entorno limpio.

|  |                           |  |  |
|--|---------------------------|--|--|
|  | <b>Política ambiental</b> |  | Revisión: 01<br>Página:3 de 2<br>Fecha:7-10-2020 |
|--|---------------------------|--|--|

**Consejo de Administración de BABYAUTO S.L.**

San Sebastian, 7 de octubre de 2020



## Introducción

Desde la fundación de la Compañía, la integridad, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables han guiado las prácticas comerciales de BABYAUTO. Desde entonces, los empleados de BABYAUTO han sostenido y cumplido con este compromiso en sus responsabilidades diarias.

Los Principios Corporativos Empresariales de BABYAUTO estipulan ciertos valores y principios que BABYAUTO asumió cumplir a nivel mundial. El presente Código de Conducta Empresarial especifica los Principios Corporativos Empresariales y contribuye a implementarlos en forma continua a través del establecimiento de ciertas normas mínimas de comportamiento no negociables aplicables a áreas claves.

La naturaleza de este Código no pretende abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar. El objeto del mismo es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de tener alguna duda acerca del plan de acción en una situación determinada, ya que la responsabilidad absoluta de cada empleado es «hacer lo correcto», responsabilidad que no puede delegarse.

Los empleados siempre deben guiarse por los siguientes principios básicos:

- evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a BABYAUTO o su reputación
- actuar legal y honestamente
- priorizar los intereses de la Compañía sobre los intereses personales o de otra índole.

A los fines del presente Código, las referencias al término «empleados» incluyen a los empleados, asociados y directores de BABYAUTO S.L.

Este código será de aplicación también a los proveedores de Babyauto, la evaluación del cumplimiento se hará en base al procedimiento previsto en el Anexo al presente documento.

## Artículo 1. Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones.

BABYAUTO y sus empleados están regidos por la ley.

El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca debe comprometerse. Además, los empleados deberán adherirse a las normas y regulaciones internas según las mismas resulten aplicables en una situación determinada. Dichas normas internas son específicas de la Compañía y pueden ir más allá de los requisitos de la ley. Las normas incluyen el respeto a la propiedad intelectual y, en particular, a las patentes tanto de diseño como de funcionalidad.

Dentro de los requisitos anteriores se engloban también el control de las exportaciones y el respeto a las sanciones económicas que el Gobierno nacional o las Autoridades de la UE impongan a terceros países dentro de su política exterior.

Aparte de lo anterior, la empresa requiere que sus proveedores realicen un suministro responsable para todo tipo de materiales que se utilicen, en cualquier estadio del proceso de producción, para la realización de los productos fabricados bajo marcas propiedad de Babyauto o para marcas pertenecientes a clientes de Babyauto.

## Artículo 2. Conflictos de interés.

Un Conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o los intereses de un tercero compiten con los intereses de BABYAUTO. En esta situación, podría resultar difícil para el empleado actuar plenamente en función de los mejores intereses de BABYAUTO.

Siempre que sea posible, los empleados deberán evitar los Conflictos de Interés.

Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un empleado se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un Conflicto de Interés, el empleado deberá comunicarlo a su superior inmediato y/o al responsable del área de Recursos Humanos, a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

## Artículo 3. Dirección externa y otras actividades externas.

No deben desarrollarse actividades fuera de BABYAUTO si las mismas interfieren con las responsabilidades de los empleados hacia BABYAUTO, o si las mismas implican un riesgo para la reputación de BABYAUTO o si de alguna otra forma se encuentran en conflicto con los intereses de BABYAUTO.

En caso de tener alguna duda acerca de si una actividad está permitida, los empleados deberán consultar al responsable del área de Recursos Humanos. Los siguientes cargos y actividades se considerarán aceptables únicamente en caso de contar con la previa autorización de un miembro del Consejo de Administración de BABYAUTO S.L.:

- director
- funcionario
- empleado
- socio
- consultor

La autorización podrá denegarse si el cargo o actividad están en conflicto con los intereses de BABYAUTO o con las responsabilidades de los empleados. A menos que la Compañía les solicite que asuman un cargo o desarrollen una actividad en particular, los empleados llevarán a cabo las actividades y ejercerán los cargos externos a su propio riesgo y costo, y únicamente en su tiempo libre.

## Artículo 4. Familias y parientes

Los familiares directos y las parejas de los empleados pueden ser contratados como empleados o consultores únicamente en el caso de que su nombramiento se base en sus calificaciones, desempeño, competencias y experiencia, y siempre que no exista ninguna relación de dependencia laboral directa o indirecta entre el empleado y su familiar o pareja.

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.

Los hijos de los empleados de BABYAUTO podrán tener prioridad respecto de las pasantías, períodos de capacitación, empleo durante las vacaciones y tareas de corta duración de naturaleza similar, siempre que tengan la misma idoneidad que los demás candidatos.

## Artículo 5. 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, a menos que la Compañía haya abandonado expresamente su interés de perseguir dicha oportunidad.



Si los empleados desean perseguir oportunidades comerciales que pudieran ser de interés de la Compañía, los mismos deberán comunicarlo a su superior inmediato (Line Manager) quien obtendrá una decisión gerencial respecto de si la Compañía desea o no perseguir la oportunidad. Aún en el caso de que la Compañía resuelva no perseguir la oportunidad, el empleado podrá hacerlo para su propio beneficio únicamente si resulta claro que esto no generará una competencia directa o indirecta con las operaciones de la Compañía.

## Artículo 6. Defensa de la Competencia y legalidad comercial.

BABYAUTO 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, antimonopólicas 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 en 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 BABYAUTO y sus competidores sino que siempre serán el resultado de la competencia justa; Los clientes y proveedores serán tratados en forma justa.
- Todos los empleados, pero particularmente aquellos que se dedican a las actividades de comercialización, ventas y compras, o aquellos que están en contacto frecuente con los competidores, deben garantizar que están familiarizados con las leyes aplicables en materia de competencia. En caso de duda, se deberá contactar al responsable del área Legal a fin de recibir asesoría y capacitación sobre dichas leyes.

## Artículo 7. Información confidencial.

La información confidencial es aquella información que no es de conocimiento público o que aún no lo es. La misma incluye secretos comerciales, planes de negocios, comercialización y servicios, puntos de vista del consumidor, ideas de ingeniería y fabricación, recetas de productos, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

El éxito constante de BABYAUTO depende del uso de su información confidencial y de su no divulgación a terceros. A menos que así lo exija la ley o lo autorice la Dirección de la empresa, los empleados no revelarán la información confidencial ni permitirán su divulgación. Esta obligación subsiste una vez terminada la relación laboral. Además, los empleados deben utilizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación

no intencional de la información teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial.

BABYAUTO respeta el hecho de que los terceros 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 información confidencial con BABYAUTO, dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe la información confidencial de BABYAUTO. En este mismo sentido, los empleados protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores.

## Artículo 8. Fraude, protección de activos de la compañía, contabilidad.

Los empleados nunca deberán verse envueltos en un accionar fraudulento u otra conducta deshonestas que involucre los bienes o activos o los registros financieros y la contabilidad de BABYAUTO o de un tercero. 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 BABYAUTO constituyen la base para administrar los negocios de la Compañía y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas (stakeholders). Por lo tanto, todos los registros financieros deben ser precisos y conformes a los principios contables de BABYAUTO.

Los empleados deben proteger los bienes de BABYAUTO y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente. Todos los empleados intentarán proteger los bienes de BABYAUTO contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, el know-how, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.

En la medida permitida por la legislación aplicable, la Compañía se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el modo en el que los empleados utilizan sus activos, incluido el derecho a inspeccionar todos los correos electrónicos, datos y archivos mantenidos en la red de computadoras de la Compañía.

## Artículo 9. Soborno y corrupción

Los empleados, en forma directa o a través de intermediarios, nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal 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 deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Asimismo, los empleados deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de la misma.

Los empleados deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar la decisión del receptor, aún en el caso de que el mismo no sea un funcionario del gobierno, no sólo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales. Los beneficios impropios pueden incluir cualquier cosa de valor para el receptor, incluidos contratos de trabajo o consultoría para partes relacionadas muy cercanas.

Los empleados deben saber que las leyes electorales en muchas jurisdicciones generalmente prohíben la realización de aportes por parte de las sociedades a los partidos políticos o candidatos. BABYAUTO ha adoptado la política de no efectuar dichos aportes.

## Artículo 10. Regalos, comidas y entretenimiento.

Los empleados no podrán ser influenciados mediante la recepción de favores ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de favores. Los empleados únicamente podrán ofrecer o aceptar comidas razonables y presentes simbólicos que sean apropiados en virtud de las circunstancias, y no aceptarán u ofrecerán presentes, comidas o entretenimientos si dicho comportamiento podría crear la impresión de que constituye una influencia inadecuada respecto de la correspondiente relación comercial.

Al evaluar la situación de acuerdo con lo mencionado más arriba, los empleados deberán consultar la política aplicable en su Mercado.

Si dicha política no está disponible, los mismos aplicarán la práctica local más restrictiva a fin de evitar incluso la apariencia de negociaciones inadecuadas. En caso de tener alguna duda, el empleado deberá solicitar el asesoramiento de su superior inmediato (Line Manager) o del responsable del área Legal. Ningún empleado deberá ofrecer a terceros, ni aceptar de parte de los mismos, regalos comprendidos en el siguiente listado, cualquiera sea su valor:

- dinero
- préstamos
- sobornos
- ventajas monetarias similares

## Artículo 11. Discriminación y acoso.

BABYAUTO respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, los empleados no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba pueden plantear sus preocupaciones al responsable del área de Recursos Humanos.

## Artículo 12. Incumplimiento.

Es responsabilidad de cada empleado garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código y de ser necesario buscar ayuda de parte de su superior inmediato o responsable del área de Recursos Humanos. «Hacer lo correcto» y garantizar los más altos estándares de integridad es la responsabilidad personal de cada empleado y la misma no puede delegarse.

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.

## Artículo 13. Comunicación de conductas ilegales o violatorias.

Los empleados comunicarán a sus superiores inmediatos (Line Managers) o al responsable del área de Recursos Humanos, 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 podrán presentarse directamente a niveles más altos, incluido el Presidente.

De corresponder, las reclamaciones podrán realizarse de manera confidencial. Todos los reclamos deben investigarse en forma adecuada. BABYAUTO prohíbe la toma de



represalias contra cualquier empleado respecto de aquellos reclamos presentados de buena fe, y a su vez protege los derechos de la persona inculminada.

**Consejo de Administración de BABYAUTO S.L.**

San Sebastian, 7 de octubre de 2020