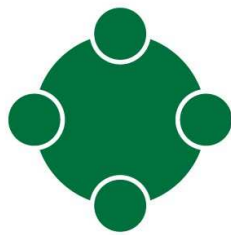


# CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA DE EMPRESA



**norcaucho**

**GROUP**  
**AR-TEX**  
*your performance, our excellence*

	<i>Ufficio</i>	<i>Data</i>	<i>Firma</i>
REDACCIÓN	HR	13-09-2018	
APROBACIÓN	DIRECCIÓN	30-09-2018	
REVISIÓN	HR	13-05-2021	
REVISIÓN	HR	20-10-2022	
REVISIÓN – VERSIÓN ESPAÑOL	DIRECCIÓN	23-02-2023	

NUESTRO COMPROMISO: LA INTEGRIDAD ES IMPORTANTE.....	3
INTRODUCCION .....	3
DECLARACIONES PRELIMINARES .....	4
PERSONAS Y FIGURAS JURIDICAS A LAS QUE SE APLICA EL CODIGO .....	4
VALORES Y COMPORTAMIENTOS .....	5
VALORES DE LA EMPRESA .....	5
OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS .....	5
OBLIGACIONES DE LOS RESPONSABLES.....	6
PRINCIPIOS GENERALES DE CONDUCTA .....	7
PREGUNTAS Y NOTIFICACIONES DE PROBLEMAS E INFRACCIONES.....	7
COMPETENCIA LEAL, E INFORMACION SOBRE LA COMPETENCIA .....	8
ANTITRUST-ANTIMONOPOLIO .....	9
CONFLICTOS DE INTERESES.....	10
PROPUESTAS DE ACEPTACION DE PAGOS, VENTAJAS O REGALOS .....	10
PERSONAS .....	12
CONDICIONES DE TRABAJO.....	12
POLITICA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....	13
DISCRIMINACION .....	14
POLITICA SOBRE LA ESCLAVITUD MODERNA .....	15
HSE.....	17
SALUD, SEGURIDAD Y PROTECCIÓN .....	17
ESTUPEFACIENTES Y ALCOHOL .....	18
RESPECTO POR EL MEDIO AMBIENTE .....	19
INFORMACION DE LA EMPRESA Y PROTECCION DE LOS BIENES .....	19
PROPIEDAD INTELECTUAL .....	19
USO CORRECTO DE LOS BIENES DE LA EMPRESA.....	19
EXACTITUD DE LOS REGISTROS E INFORMACION .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b> 19
GESTION DE LOS REGISTROS .....	21
USO CORRECTO DE LOS SISTEMAS INFORMATICOS Y DE COMUNICACION .....	21
INFORMACION CONFIDENCIAL.....	23
PROTECCIÓN DE DATOS .....	24
RELACIONES EXTERNAS .....	24
AUTORIZACION PARA FIRMAR CONTRATOS Y PROCEDIMIENTOS CONEXOS .....	23
CONDUCTA EN MATERIA DE POLITICA DE ORGANIZACIONES DE BENEFICIENCIA .....	25
APLICACION DE LOS PRINCIPIOS .....	26
MODULO DE ACEPTACION .....	25

## NUESTRO COMPROMISO: LA INTEGRIDAD ES IMPORTANTE

### INTRODUCCION

Estimados compañeros

La confianza es la base de todo lo que hacemos. La base de esa confianza es nuestra reputación histórica de integridad. Sin embargo, basta un acto de anarquía o un comportamiento poco ético para destruirla.

Por esto, os pido que reviséis detenidamente nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial. El Código establece las expectativas que tenemos unos de otros, indica a quién dirigirse para pedir consejo sobre cuestiones complejas y explica cómo denunciar un comportamiento poco ético.

Me gustaría centrarme en este último punto. Si ves que una compañera o un compañero incumple nuestras directrices, comunícalo a tu responsable, al departamento de RRHH o a los organismos externos pertinentes.

Somos una empresa de alcance mundial y colaboramos estrechamente con diversas organizaciones y sólidas empresas multinacionales. Se nos conoce por ser dignos de confianza, operamos adhiriéndonos, e invitando a otros a adherirse, a un comportamiento ético que demuestra nuestra integridad. Creedme, no hay nada más importante que eso.

Atentamente,

Nota: la presente informativa è redatta anche in inglese. In caso di divergenze fra la presente versione e altre versioni tradotte, prevarrà la versione in italiano.



## DECLARACIONES PRELIMINARES

### ESTE CODIGO DE CONDUCTA SE FUNDAMENTA SOBRE NUESTRA MISION Y NUESTROS VALORES

Este Código de Conducta se basa en nuestra misión y nuestros valores. La misión describe nuestro papel en el mundo, el valor que ofrecemos a clientes y mercados, y nuestros compromisos con todas las partes interesadas. Nuestros valores nos guían como una brújula ética y moral, y describen cómo debemos comportarnos entre colegas y con los clientes. Juntos, formamos los cimientos sobre los que deben basarse todas nuestras decisiones.

Aunque el Código aborda muchas situaciones específicas, no puede abarcarlas todas, por eso, la misión y los valores de Ar-Tex Group son tan importantes: son deliberadamente lo bastante genéricos como para abarcar una gran variedad de circunstancias. En caso de duda, pregúntese: "¿Ayuda esta decisión a Ar-Tex Group a cumplir su misión?" o "¿Refleja mi comportamiento en esta situación, nuestros valores?".

Misión Ar-Tex Group busca la excelencia;

Es el deseo de satisfacer las necesidades de calidad y servicio del cliente, de forma coherente y funcional. Ar-Tex Group es una realidad de personas dispuestas a cuestionarse y confrontarse para el crecimiento del grupo y la satisfacción final del cliente. Ar-Tex Group es una realidad capaz de medirse en contextos internacionales con alto valor añadido y alta competitividad

## PERSONAS Y FIGURAS JURIDICAS A LAS QUE SE APLICA EL CODIGO

### MANTENER ALTA LA INTEGRIDAD DE AR-TEX GROUP FORMA PARTE DEL TRABAJO DE CADA EMPLEADO

El Código de Conducta y Ética Empresarial se aplica a todos los ejecutivos, directivos y empleados de Ar-Tex Group y sus empresas afiliadas (Interseals Srl, Norcaucho S.A., Pol-Technology sp. Z o.o., Ar-Tex Wuxi Sealing Solutions Co., Ltd., Polyneer Inc., Juntas Especiales S.a. de c.v.). Para mayor comodidad, en este Código nos referiremos a todas estas entidades utilizando "Ar-Tex Group" como su nombre colectivo. Se entenderá por "filiales" las entidades jurídicas en las que Ar-Tex Group posea, directa o indirectamente, más del 50% de los derechos de voto, o que Ar-Tex Group pueda controlar de otro modo.

En la medida de lo posible, se anima a las entidades jurídicas en las que Ar-Tex Group tiene intereses pero sobre las que no tiene control a que adopten políticas y directrices coherentes con los principios y valores expuestos en el Código.

Cuando actúen en nombre de Ar-Tex Group o por su cuenta, los consultores externos, contratistas y agentes contratados por Ar-Tex Group deberán cumplir los principios y valores establecidos en el Código. Los empleados que tengan contacto con terceros que actúen en nombre de Ar-Tex Group deben asegurarse de que conocen sus obligaciones en virtud del Código.

Ámbito global - Este Código es válido en todos los países en los que desarrollamos nuestra actividad. En caso de conflicto real o aparente entre este Código y políticas, directrices o normativas complementarias aplicables a su trabajo, deberá cumplir la norma más restrictiva. Si tiene conocimiento de un conflicto de este tipo y tiene dudas sobre qué hacer, deberá consultar, teniendo en cuenta la intención y el espíritu del Código, a su responsable o a un abogado competente de Ar-Tex Group.



## REFERENCIAS

- Reglamento de la empresa
- Carta de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas



## VALORES Y COMPORTAMIENTOS

Ar-Tex Group aspira a seguir los principios más elevados de comportamiento ético, tales como:

- Dar/confiar: Actuamos con integridad e independencia, y sabemos que podemos contar con compañeras y compañeros que a su vez se comportan de forma ética y digna de confianza en todo lo que hacen.
- Mantener en alto los principios de integridad, independencia y objetividad
- Garantizar la precisión y exhaustividad en la entrega de nuestros productos y servicios, actuando con ética y transparencia
- Demostrar coherencia entre lo que decimos y lo que hacemos
- Innovar: Innovamos para servir a los clientes, promover nuestro crecimiento y tener éxito en entornos empresariales dinámicos
- Probar siempre cosas nuevas y aprender de ellas, ser curiosos
- Actuar con audacia e identificar nuevas oportunidades anticipándonos a las necesidades de los clientes, cuestionar el statu quo para encontrar nuevos caminos.
- Ser escuchado, compartir ideas

Este manifiesto también se expresa en la marca corporativa de la empresa, especialmente en la misión, visión y valores que figuran a continuación.

**MISIÓN:** Apoyar a los partner en la mejora continua de su rendimiento.

**VISIÓN:** Para resolver los problemas de estanquidad producimos soluciones de elastómeros, juntas tóricas y piezas personalizadas. Con una investigación continua, respondemos globalmente incluso a los requisitos más exigentes de nuestros partner. Gracias a nuestra búsqueda de la excelencia, creamos relaciones sólidas y duraderas con clientes y proveedores, basadas en la confianza y la actuación responsable. Las personas son el centro de nuestro trabajo, porque creemos que la contribución de cada individuo es decisiva para el crecimiento de toda la organización.

## VALORES DE LA EMPRESA

**Excelencia:** Luchar por la excelencia, la innovación tecnológica y la calidad para alcanzar el éxito

**Determinación:** Actuar con prontitud y resolución ante las dificultades, manteniendo un alto nivel de motivación para alcanzar los objetivos con perseverancia

**Responsabilidad:** Ser conscientes de los efectos de nuestras acciones constantemente y a todos los niveles respetándonos a nosotros mismos, a los demás, a la empresa y al mundo

**Fuerza de equipo:** Somos un equipo. Cada persona contribuye con la misma importancia al crecimiento y desarrollo de la empresa, independientemente de su función

**Visión:** Adoptar un enfoque a largo plazo, utilizando soluciones innovadoras para superar los retos del mañana

**Colaboración:** Llevar a cabo nuestro trabajo ayudando a nuestros compañeros a obtener un resultado mejor que el que habríamos conseguido solos.

## OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS

**TODOS LOS EMPLEADOS TIENEN LA RESPONSABILIDAD DE CUMPLIR UNAS NORMAS DE CONDUCTA ESTRUCTAS Y ANIMAR A LOS DEMÁS A HACER LO MISMO**

*Comprender las políticas y directrices del Grupo Ar-Tex*

Se espera que leas y cumplas las disposiciones de este Código junto con cualquier otra política y directriz del Grupo Ar-Tex aplicable a tu situación. Si tienes alguna duda sobre cualquier otra política o directriz aplicable a tu situación, consulta a tu responsable. Los empleados que tengan contacto con terceros que actúen en nombre de Ar-Tex Group, también deben asegurarse de que conocen sus obligaciones en virtud del Código.



## REFERENCIAS

- Carta de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas (principios 1-9)
- Normativa de la empresa



### *Consideraciones sobre cuestiones individuales Cumplimiento de leyes, normas y reglamentos*

La nuestra es una organización sujeta a leyes, normas y reglamentos. No esperamos que te conviertas en un experto en asuntos legales; sin embargo, se espera que conozcas y cumplas las leyes, normas y reglamentos aplicables a tu trabajo o puesto. También debes saber cuándo es apropiado pedir consejo a tu responsable. Cualquier violación de las leyes, normas o reglamentos aplicables a nuestra empresa, podría comprometer nuestra reputación. No se tolerará ningún comportamiento malintencionado, deshonesto o delictivo. En la medida adecuada a sus funciones y cargo, deberás:

- Conocer las leyes, normas y reglamentos que afectan a tus actividades en Ar-TEX Group;
- Asistir a los cursos de formación obligatorios y mantenerse al corriente, en la medida de lo posible, de cualquier novedad legislativa o reglamentaria

Costumbres locales - Debemos tener en cuenta los intereses de las zonas geográficas en las que desarrollamos nuestra actividad. Además de cumplir las leyes y normativas pertinentes, también debes respetar las costumbres locales de los países anfitriones (siempre que éstas no constituyan una infracción de las leyes o normativas aplicables o de este Código

Notificaciones - Si tienes conocimiento de una situación que crees que puede constituir una infracción de una ley, reglamento, este Código, o cualquier otra política de Ar-TEX Group, debes notificar la infracción o situación sospechosa. Puedes informar de tus preocupaciones a tu responsable o al Departamento de Recursos Humanos.

### *Confirmación de acuse de recibo.*

Después de leer este Código, te rogamos que confirmes la recepción, revisión y comprensión de las obligaciones, de acuerdo al documento. Ten en cuenta que deberás cumplir este Código aunque no confirmes su recepción.

Si es posible, envía tu confirmación en formato electrónico. Si no tienes acceso a un ordenador, deberás firmar una copia del formulario de acuse de recibo que figura al final del Código y entregarlo a tu departamento local de RRHH. El Código está publicado en el sitio web de la empresa.

## OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

### **LOS RESPONSABLES TIENEN CARGAS ADICIONALES, RELACIONADAS CON LA COMUNICACIÓN Y EL DESARROLLO DE UN ALTO NIVEL DE CONDUCTA.**

Un gran liderazgo es importante. Los responsables desempeñan un papel esencial en la creación y el mantenimiento de una cultura y un entorno de trabajo que fomente el buen rendimiento y las bases de un éxito sostenido. Además, los buenos responsables son un factor clave para establecer relaciones de confianza con los clientes, las comunidades en las que operamos, los accionistas y otras partes interesadas.

En concreto, como responsable, se espera que:

- Sea un punto de referencia competente: Debe comprender y cumplir las leyes, reglamentos y políticas relevantes para el ámbito de trabajo de su equipo y ser consciente de sus efectos sobre los riesgos críticos para su equipo y la empresa en su conjunto.
- Dé buen ejemplo: ponga en práctica los valores de la empresa; demuestre que presta atención personal a las cuestiones legales y de cumplimiento; sea responsable de sus actos; reconozca el mérito de los miembros de su equipo cuando hagan las cosas "de la manera correcta".
- Comuníquese regularmente con su equipo sobre el cumplimiento: hable de ética y cumplimiento en las reuniones y fomente las preguntas; manténgase implicado en las acciones de su equipo; explique la importancia de plantear y examinar los riesgos potenciales antes de tomar decisiones;



## REFERENCIAS

- Carta de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas (principios 1-9)
- CCNL Plástico y Caucho Industrial
- Normativa de la empresa

## PRINCIPIOS GENERALES DE CONDUCTA

### PREGUNTAS Y NOTIFICACIONES DE PREOCUPACIONES E INFRACCIONES

**SI TE PREOCUPA UNA SITUACIÓN, SOLICITA INFORMACIÓN. NOTIFICA SIN DEMORA CUALQUIER COMPORTAMIENTO POCO ÉTICO O ILEGAL Y PREGUNTA EN CASO DE DUDA**

Este Código debe servir de guía para tus acciones y decisiones y las de tus compañeros de trabajo. Si tienes una duda, pregunta, si una disposición del Código no te resulta clara o crees que tu o alguien que conoces está infringiendo las normas establecidas en este Código, tienes la obligación de comunicar rápidamente tus preocupaciones. Existen varios canales alternativos para hacerlo. Eres libre de utilizar el canal de comunicación con el que te sientas más cómodo. Independientemente del canal de comunicación elegido, las infracciones de este Código deben comunicarse siempre con prontitud. Lo importante es que recibas la orientación que necesitas, informa de lo que sabes y obtén respuesta a tus preguntas. La política de empresa de Ar-Tex Group prohíbe las represalias, si presentas una queja de buena fe, sobre una conducta que consideras razonablemente poco ética o una infracción de la ley, de este Código o de nuestras demás políticas.

**Denuncia voluntaria** - Te animamos a que te identifiques para ayudarnos a abordar tu preocupación o denunciar una infracción real o potencial. En muchos casos, el primer recurso que debes consultar es tu responsable o supervisor directo, o tu representante de Recursos Humanos. Estas personas pueden tener la información que necesitas o ser capaces de remitir el problema a un recurso apropiado. En cuanto a las quejas relacionadas con el entorno de trabajo, por ejemplo incidentes de acoso y discriminación, te animamos a que te pongas en contacto con tu responsable o tu representante de RRHH

**Denuncia confidencial y anónima** - También hemos creado otro canal de comunicación que puedes utilizar cuando tengas un problema específico o cuando desees denunciar de forma confidencial y/o anónima una infracción real o potencial. Por ejemplo, puede haber situaciones en las que prefieras no hablar con tu responsable, o desees informar de un problema relacionado con el comportamiento de tu responsable. Los empleados de Ar-Tex Group pueden comunicar infracciones, presentar quejas y obtener información, consejos y sugerencias de forma confidencial y anónima por correo electrónico. Se mantendrá una estricta confidencialidad, en la mayor medida posible, y sólo se comunicará la información esencial, en consonancia con la necesidad de llevar a cabo una investigación adecuada.

**Correo electrónico.** Puedes ponerte en contacto por correo electrónico en la dirección [ncc@norcaucho.com](mailto:ncc@norcaucho.com). Aunque los mensajes de correo electrónico enviados desde tu oficina u ordenador personal no son anónimos, puedes solicitar que se mantenga la confidencialidad de tu identidad.

**Tramitación de informes y quejas** - Cuando te pongas en contacto con tu jefe, supervisor, departamento de Recursos Humanos de Ar-Tex Group:

- Tu pregunta, informe o queja se tomará en serio; Se recopilará información en respuesta a tus preguntas o preocupaciones;
- Se mantendrá una estricta confidencialidad en la mayor medida posible y en consonancia con la necesidad de llevar a cabo un examen adecuado;
- Se te pedirá que cooperes con las investigaciones de infracciones o denuncias reales o supuestas, y deberás ser siempre sincero y estar dispuesto a facilitar información en el curso de dichas investigaciones;
- Se tomarán medidas correctivas y disciplinarias rápidas y apropiadas cuando sea necesario.



#### REFERENCIAS

- Prevención de conductas indebidas y denuncia de irregularidades
- Decreto Legislativo 231/01



#### REFERENCIAS

- Normativa Antimonopolio
- Normativa de la Unión Europea sobre abuso de mercado
- Convención de las Naciones Unidas para la Lucha contra la Corrupción
- Principio 10 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Política de lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales



**No represalias** - No tomaremos represalias despidiéndote, transfiriéndote a un puesto inferior o suspendiéndote si proporcionas información o cooperas con una investigación relativa a una conducta que consideras razonablemente poco ética o una violación de la ley, de este Código o de otras de nuestras políticas. Este compromiso también se aplica si facilitas información en relación con una investigación autorizada. No obstante, nos reservamos el derecho a adoptar medidas disciplinarias contra cualquier persona que presente una alegación sin una creencia razonable y de buena fe en la verdad y veracidad de la información proporcionada, o que proporcione a sabiendas información falsa, o haga alegaciones falsas. "De buena fe" no significa que deba tener razón, sino que cree que la información que facilita es cierta.

**Presunción de inocencia** - Si alguien presenta una denuncia o queja contra usted, se le presumirá inocente hasta que la investigación demuestre que ha habido una infracción.

**Procedimientos disciplinarios** - Ar-TEX Group tiene la intención de sancionar cualquier infracción del Código, de forma que se corresponda con la naturaleza y las circunstancias particulares de la infracción. Si un empleado incumple las leyes o reglamentos que controlan las actividades de Ar-TEX Group, este Código o cualquier otra política o norma de Ar-TEX Group, podrán aplicarse medidas disciplinarias que, en casos extremos, pueden incluir el despido y, si se justifica, procedimientos judiciales.

Recuerde que algunas empresas y unidades del Grupo Ar-TEX tienen políticas especiales sobre medidas disciplinarias, que son independientes y distintas de las contenidas en este Código. En caso de conflicto entre este Código y cualquier política complementaria o ley o reglamento aplicable a tu trabajo, deberás cumplir la norma más restrictiva

## COMPETENCIA LEAL E INFORMACION SOBRE LA COMPETENCIA

**PRESTA MUCHA ATENCION A EVITAR INFRINGIR LA LIBRE COMPETENCIA; COMPITE E INTERACTUA DE FORMA LEAL CON LOS DEMÁS Y OBTEN INFORMACIÓN DE FORMA LEGÍTIMA.**

Creemos en la competencia leal y abierta, y nuestro éxito depende en parte de nuestra capacidad para ofrecer productos y servicios de calidad a precios competitivos. Competimos energícamente, pero siempre cumpliendo las leyes y normativas allí donde hacemos negocios.

Esto significa que no debemos discutir ni acordar con nuestros competidores, ni hacerles recomendaciones, sobre las siguientes actividades:

- Fijar precios;
- Intercambiar información sobre precios, márgenes de beneficio, costes, condiciones de venta, condiciones de crédito, clientes, promociones, descuentos, planes de marketing, planes estratégicos u otra información sensible y relevante desde el punto de vista de la competencia;
- Compartir oportunidades de negocio o áreas geográficas de mercado; abstenerse de solicitar los clientes de la otra parte;
- No vender un producto o determinado servicio
- Abstenerse de solicitar o no vender productos o servicios a determinados clientes;
- Manipular una licitación
- Boicotear a un determinado proveedor o vendedor.

Si un competidor inicia una discusión sobre un tema que crees que puede causar problemas en relación con la aplicación de las normas de este código, explícale que no es posible discutir sobre ese tema. Si insiste, deberá poner fin a la discusión. Cuando asista a una conferencia, feria



### REFERENCIAS

- Prevención de conductas indebidas y denuncia de irregularidades
- Decreto Legislativo 231/01



### REFERENCIAS

- Normativa Antimonopolio
- Normativa de la Unión Europea sobre abuso de mercado
- Convención de las Naciones Unidas para la Lucha contra la Corrupción
- Principio 10 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Política de lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales





comercial, evento o reunión de asociación y tenga contacto informal con un competidor, siempre debe mantener dicho contacto al mínimo, en la medida de lo posible, y guardar un resumen por escrito de cualquier conversación que haya tenido lugar. Extreme las precauciones cuando hable con competidores o posibles competidores.

### ANTITRUST - ANTIMONOPOLIO

Ar-TEX ha adoptado un modelo de organización, gestión y control conforme al Decreto Legislativo nº 231 de 8 de junio de 2001.

Ar-TEX cumple plenamente las normas antimonopolio y las disposiciones dictadas por las autoridades reguladoras del mercado. La competencia leal es el requisito previo para la creación de una empresa de éxito.

Ar-TEX S.p.A. reconoce sin reservas todos los principios de la competencia leal; por lo tanto, se compromete a no ocultar ni retrasar ninguna información solicitada por las autoridades antimonopolio y otros organismos de inspección, cooperando activamente en el curso de los procedimientos de investigación. Además, la empresa comunicará todas las iniciativas adoptadas en materia de defensa de la competencia. Quedan prohibidos los cárteles que violen los principios de competencia leal, así como todas las prácticas empresariales que violen la legislación antimonopolio.

En concreto, Ar-TEX se compromete a evitar:

- Comparar precios, estrategias de mercado y condiciones de venta con los competidores.
- Celebrar acuerdos con competidores en materia de precios, volúmenes de producción, clientes o zonas de venta.
- Inducir ilegalmente a los clientes a rescindir contratos con competidores.

La única forma de recabar información competitiva es a través de canales públicos u otros canales legales.

Además, Ar-TEX se compromete a no participar en intercambios formales o informales con competidores reales o potenciales sobre precios, condiciones de venta u ofertas, división de mercados, asignación de clientes o cualquier otra actividad que limite o pueda limitar la competencia libre y abierta. Los acuerdos entre dos o más competidores pueden plantear problemas de derecho de la competencia. Hay que tener en cuenta que los acuerdos con proveedores, distribuidores o clientes también pueden estar sujetos a la ley de competencia. Del mismo modo, los acuerdos entre las partes de una empresa conjunta o de un acuerdo de investigación y desarrollo entre Ar-TEX y empresas en las que Ar-TEX tenga participaciones minoritarias también se verán afectados por la prohibición mencionada.

### NOTIFICACIÓN DE PROBLEMAS O SOSPECHAS DE INFRACCIÓN - ASUNTOS ANTIMONOPOLIO

Cualquier persona que tenga conocimiento o esté razonablemente convencida de una infracción del presente Código, de una ley concreta o de los procedimientos de la empresa tiene el deber de notificarlo inmediatamente a su responsable. La denuncia sólo puede hacerse por escrito y no puede ser anónima, pero está protegida contra cualquier tipo de represalia.

Las investigaciones sobre posibles infracciones del código son responsabilidad del Consejo de Supervisión: todos los empleados están obligados a cooperar en cualquier investigación interna, después de que dicho Consejo haya oído a las partes. En consecuencia, este Órgano informará a Recursos Humanos de cualquier conducta que infrinja el Código y será objeto de posibles sanciones disciplinarias.

### LUCHA CONTRA EL TERRORISMO, EL BLANQUEO DE CAPITAL Y EL CONTROL DE LAS EXPORTACIONES

El soborno y la corrupción suelen estar vinculados a actividades ilegales, como la delincuencia y el terrorismo, y ambos conducen a actividades de blanqueo de dinero bajo la apariencia de legalidad. Llevamos a cabo las actividades de Ar-TEX de conformidad con todas las normativas aplicables en materia de control de exportaciones y sanciones económicas, y ejercemos la debida diligencia sobre nuestros terceros para garantizar que las actividades de Ar-TEX no puedan estar relacionadas en modo alguno con el blanqueo de dinero, la evasión fiscal o



#### REFERENCIAS

- Prevención de conductas indebidas y denuncia de irregularidades
- Decreto Legislativo 231/01



#### REFERENCIAS

- Normativa Antimonopolio
- Normativa de la Unión Europea sobre abuso de mercado
- Convención de las Naciones Unidas para la Lucha contra la Corrupción
- Principio 10 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Política de lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales

esquemas delictivos similares.

## CONFLICTO DE INTERESES

### EVITA LOS CONFLICTOS DE INTERESES, REALES O POTENCIALES, EN EL DESEMPEÑO DE TUS FUNCIONES EN NOMBRE DEL GRUPO AR-TEX

Esperamos que actúes en interés de Ar-TEX Group y evita los conflictos de intereses tomando decisiones razonadas e imparciales. Un conflicto de intereses puede surgir siempre que un interés personal interfiera, o parezca interferir, con los intereses de Ar-TEX Group. También puede surgir un conflicto de intereses cuando realiza una acción o tiene un interés que le dificulta realizar su trabajo de forma objetiva y eficaz. Aunque respetamos tu derecho a gestionar tus asuntos personales e inversiones, te recordamos que debes anteponer los intereses de Ar-TEX Group a cualquier interés o beneficio personal en cualquier transacción comercial.

Identificar y eliminar los conflictos por adelantado – Eres responsable de identificar los conflictos potenciales si surgen, y de informar de ellos por escrito, a un responsable apropiado o a un representante de Recursos Humanos de Ar-TEX Group, siempre que no esté seguro de si una relación o transacción concreta crea un conflicto, ya sea antes de implicarse en ella, o tan pronto como tenga conocimiento del conflicto potencial.

## OFRECIMIENTO O ACEPTACION DE PAGOS, VENTAJAS O REGALOS

### UTILIZAR TU JUICIO A LA HORA DE OFRECER Y ACEPTAR REGALOS; NO REALIZAR, DIRECTA O INDIRECTAMENTE, PAGOS NO AUTORIZADOS A REPRESENTANTES DE EMPRESAS O ADMINISTRACIONES

#### COLABORACION CON CLIENTES Y TERCEROS

Podemos ofrecer y recibir regalos, invitaciones a restaurantes, servicios y entretenimiento, pero sujetos a ciertas condiciones. Basamos nuestras decisiones de compra de productos y servicios a proveedores, vendedores, consultores y otros en criterios como la calidad, el precio y la fiabilidad, y esperamos que nuestros clientes hagan lo mismo. Ofrecer o recibir regalos e invitaciones puede tener efectos negativos potenciales sobre la objetividad y el juicio y, en casos extremos, puede infringir las leyes y normativas relativas al soborno y la corrupción.

En Ar-TEX, cumplimos todas las leyes anticorrupción aplicables. Nunca haremos directa o indirectamente promesas ni ofreceremos o daremos nada de valor a ningún funcionario público, oficial o similar, incluidos los empleados de empresas estatales, con el fin de influir en cualquier acto o decisión a favor de Ar-TEX. Adoptamos un enfoque de tolerancia cero ante cualquier acto o intento de soborno o corrupción en relación con funcionarios públicos (y similares), así como con el sector privado. Este comportamiento debe aplicarse también en países donde el soborno y los regalos puedan considerarse una costumbre local. Rechazamos la corrupción pasiva, que es la aceptación de sobornos o favores, así como la corrupción activa, que es el ofrecimiento de favores para obtener ventajas indebidas. Con este fin, hemos desarrollado una política anticorrupción y antisoborno para aclarar mejor el comportamiento que se espera de nuestros empleados.

También nos aseguramos de que todos los intermediarios que empleamos para realizar negocios en nuestro nombre (incluidos los agentes comerciales) sean dignos de confianza y también cumplan los principios establecidos y, si es necesario, se expliquen adecuadamente.

De acuerdo con nuestro análisis de riesgos, las siguientes acciones (lista no exhaustiva) se consideran prohibidas:

- Prometer u ofrecer ventajas para obtener la renovación de un contrato o captar un nuevo cliente para Ar-TEX;
- Disponer que Ar-TEX conceda subvenciones o donaciones a organizaciones sin ánimo de lucro a cambio de un acuerdo;



#### REFERENCIAS

- Prevención de conductas indebidas y denuncia de irregularidades
- Decreto Legislativo 231/01



#### REFERENCIAS

- Normativa Antimonopolio
- Normativa de la Unión Europea sobre abuso de mercado
- Convención de las Naciones Unidas para la Lucha contra la Corrupción
- Principio 10 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Política de lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales



- Contratar personal no cualificado o recurrir a proveedores específicos para complacer o fidelizar a un cliente;
- Prometer favores a cambio de información estratégica;
- Conceder descuentos en productos Ar-TEX a cambio de favores personales;
- Aceptación de beneficios personales a cambio de una decisión tomada en nombre de Ar-TEX.

Se espera un estricto cumplimiento de nuestra política y debe entenderse que Ar-TEX debe tomar las medidas disciplinarias oportunas contra cualquiera que la infrinja.

Regalos, invitaciones a restaurantes, servicios y entretenimiento aceptables - Los regalos, invitaciones a restaurantes, servicios y entretenimiento modestos se consideran aceptables y conformes con este Código si:

- Son relativamente infrecuentes y no tienen un valor excesivo para las personas de su posición;
- Cumplen las leyes y reglamentos aplicables y son coherentes con las prácticas comerciales habituales o los intercambios de favores habituales;
- No crean ninguna obligación para el destinatario con respecto a la persona que hace el regalo; No incluyen pagos en efectivo;
- No sean de tal naturaleza que puedan causar vergüenza a Ar-TEX Group, a la persona que recibe el regalo o a la persona que lo ofrece, en caso de que se haga público;

Dado que no es posible definir el término "no excesivo" de forma que cubra todos los casos posibles, confiamos en tu buen juicio en estas situaciones. Si tienes alguna duda, consulta a tu responsable o a tu representante de RRHH.

En cualquier caso, debes recordar que nuestros clientes suelen tener sus propias políticas y directrices, por lo que estás obligado a no ofrecer regalos, invitaciones a restaurantes, servicios o actividades de ocio que infrinjan o puedan infringir dichas políticas o directrices. Recuerda también que en algunas de nuestras actividades se aplican criterios más restrictivos. Debes cumplir la política de empresa más restrictiva que te sea aplicable.

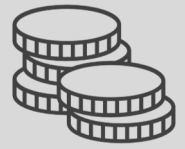
Ejemplos de regalos - Los siguientes son algunos ejemplos de regalos que normalmente puedes aceptar o entregar:

- Artículos promocionales con el logotipo de la empresa o de la marca;
- Premios sorteados en rifas o concursos en conferencias del sector;
- Entradas para un acontecimiento deportivo o cultural local;
- Invitaciones a restaurantes y actividades de ocio de valor razonable durante el transcurso de las actividades de la empresa;
- Modestas expresiones de gratitud o regalos en ocasiones especiales de carácter personal, como bodas y nacimientos;
- Pequeños regalos de valor nominal habituales en determinadas festividades.

Consideraciones sobre los regalos - Antes de decidir si aceptas o haces un regalo, hazte las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la intención del regalo?
- ¿Te sentirías incómodo o avergonzado si tus compañeros de trabajo que tienen un puesto o descripción de trabajo similar al tuyo se enteran del regalo?
- ¿El regalo te lo ofrecen o entregas tú en la oficina o fuera del entorno laboral para que nadie se entere? Si eres tú quien hace un regalo, debes asegurarte de que el destinatario no está sujeto a una política de empresa que prohíba la aceptación del regalo. En caso de duda, compruébalo.
- ¿Te parece lo correcto? Si la respuesta es negativa, no lo hagas, o pide orientación antes de hacerlo.

Sobornos, regalos y pagos indebidos - Las políticas de nuestra empresa, así como las leyes de



## REFERENCIAS

- Normativa antimonopolio
- Normativa de la Unión Europea sobre abuso de mercado
- Convención de las Naciones Unidas para la Lucha contra la Corrupción
- Principio 10 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Política de lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales



## REFERENCIAS

- Legislación europea contra la discriminación
- Directiva sobre igualdad racial (2000/43/EC) y Directiva sobre empleo (2000/78/EC)
- Convenio sobre la violencia y el acoso
- Artículo 2087 del código civil
- Artículos 2104 y 2105 del código civil
- Artículos 1175 y 1375 del código civil

la mayoría de los países en los que hacemos negocios, prohíben realizar o participar en la realización de cualquier pago con el fin de influir indebidamente en las decisiones de una persona, empresa o funcionario público para proporcionarte una ventaja indebida o a Ar-Tex Group. Del mismo modo, te abstendrás de solicitar, fomentar o recibir efectivamente un soborno u otro pago, contribución, regalo o favor que pueda influir en tus decisiones o en las de otra persona. Aunque lo que se considera un soborno en un país pueda considerarse una práctica normal en otro, deberás cumplir este Código. Los sobornos y otros pagos y regalos indebidos pueden adoptar muchas formas diferentes, entre otras

- Pagos directos en efectivo;
- Sobornos;
- Rebajas o descuentos injustificados;
- Facturas de gastos falsas;
- Exceso de bienes y servicios para uso personal.

Pagos de facilitación - Los "pagos de facilitación" (pequeños pagos realizados a funcionarios del gobierno o a sus afiliados para facilitar transacciones rutinarias como la emisión de visados u otros documentos gubernamentales, la concesión de permisos no discrecionales, el suministro de servicios telefónicos o energéticos y otras actividades similares) están permitidos en determinadas leyes y normativas. Muchos países, sin embargo, no hacen excepciones de este tipo en sus leyes y reglamentos anticorrupción aplicables. Ar-Tex Group prohíbe los pagos de facilitación por parte de sus empleados y representantes. Si se te solicitan tales pagos, debes rechazarlos.

## PERSONAS

### CONDICIONES DE TRABAJO

#### **GARANTIZAR A TODOS LOS EMPLEADOS UN LUGAR DE TRABAJO SEGURO CON CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS Y LEGALES**

Ar-Tex Group reconoce que todos los empleados son su activo y recurso más importante.

Las normas de calidad adoptadas por el Grupo forman parte del marco normativo común compartido por todas las empresas del grupo que cumplen la normativa nacional, junto con los acuerdos marco sectoriales nacionales sobre condiciones de trabajo válidos para el sector en el que opera el Grupo Ar-Tex.



## Valores

En particular, el Grupo vela por:

Luchar contra la discriminación - No discriminar en ningún aspecto del empleo (contratación, promoción laboral, remuneración, despido, jubilación, asignación de funciones, medidas disciplinarias, etc.) por motivos de raza, nacionalidad, sexo, religión, discapacidad y/o, procedencia o cualquier otro motivo legalmente prohibido.

Respetar los derechos humanos - No permitir ninguna forma de acoso en el lugar de trabajo. Debe combatirse el acoso por motivos de raza, nacionalidad, sexo, religión, discapacidad, edad, origen, posición en la empresa, situación laboral o cualquier otro motivo.

Prohibir el trabajo infantil - No permitir el empleo de niños que no cumplan la edad mínima legal para trabajar en cada país y región.

Prohibir el trabajo forzado - No realizar trabajos forzados. Garantizar la contractualización de todos los trabajos y la libertad de los empleados para abandonar su puesto de trabajo.

Garantizar el cumplimiento de la ley en materia de retribución - Cumplir la legislación de cada país y región en materia de salario mínimo, pagas extraordinarias, deducciones salariales, retribución en función del rendimiento y otras medidas salariales recogidas en el convenio colectivo correspondiente.

Garantizar el cumplimiento de la legislación sobre la jornada laboral - Cumplir la legislación de cada país y región en relación con la fijación de la jornada laboral de los empleados (incluidas las horas extraordinarias) y la concesión de días de descanso programado y vacaciones anuales y festivas retribuidas.

Practicar el diálogo con los empleados - Participar sinceramente en la consulta y el diálogo con los empleados o sus representantes. Reconocer el derecho de los empleados a afiliarse a organizaciones sindicales en todos los países y regiones.

Promover un entorno de trabajo seguro y saludable - Dar la máxima prioridad a la salud y seguridad de los empleados y hacer todo lo posible para evitar accidentes laborales



## REFERENCIAS

- Legislación europea contra la discriminación
- Directiva sobre igualdad racial (2000/43/EC) y Directiva sobre empleo (2000/78/EC)
- Convenio sobre la violencia y el acoso
- Artículo 2087 del código civil
- Artículos 2104 y 2105 del código civil
- Artículos 1175 y 1375 del código civil

## POLITICA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### NUESTRO ENTORNO DE TRABAJO GARANTIZA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES, SIN DISCRIMINACIÓN DE NINGÚN TIPO.

En Ar-TEX Group fomentamos un entorno de trabajo igualitario en el que todos los empleados son valorados y tienen la oportunidad de desarrollar todo su potencial. Adoptamos la diversidad de pensamiento, forma de ser, experiencia y cultura para promover la innovación y generar ventajas competitivas.

Pretendemos garantizar la igualdad de oportunidades laborales para todas las personas independientemente de:

- Raza;
- Color de piel;
- Religión;
- Sexo/género, incluido el estado de embarazo; Identidad y expresión de género;
- La edad;
- Estado civil;
- Orientación sexual;
- Nacionalidad de origen;
- Estado de ciudadanía;
- Discapacidad o condición de veterano;
- Pertenencia a cualquier otra categoría protegida por la legislación federal, estatal, provincial



o local.

Nuestra dirección se compromete a garantizar la aplicación de esta política con respecto a la contratación, despido, indemnización, promoción, clasificación, formación, aprendizaje, referencias para el empleo u otros términos, condiciones y privilegios de empleo. Cumplimos las leyes antidiscriminación aplicables en cada lugar donde tenemos una sede.

Ajustes razonables - Ar-Tex Group se compromete a realizar ajustes dentro de los límites de lo razonable para garantizar una oportunidad de empleo a las personas discapacitadas cualificadas. Ar-Tex Group también se compromete a adaptarse razonablemente a las prácticas religiosas de los empleados cuyas creencias religiosas sean sinceras.

A efectos de esta política, por "adaptación razonable" se entiende una modificación o ajuste de un puesto de trabajo, entorno laboral o procedimientos habituales que no imponga dificultades excesivas a Ar-Tex Group.

Si cree que tiene una discapacidad que requiere un ajuste que le permita desempeñar las funciones esenciales de su puesto, o si siente la necesidad de un ajuste que le permita practicar un culto religioso, póngase en contacto con el departamento de Recursos Humanos o con su gerente para presentar su solicitud. Ar-Tex Group colaborará con usted para estudiar e identificar una adaptación razonable.

## DISCRIMINACION Y ACOSO

**DEBES CREAR UN ENTORNO DE TRABAJO LIBRE DE TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y COMPORTAMIENTO INADECUADO; INFORMA DE CUALQUIER PROBLEMA A ESTE RESPECTO.**

Política de tolerancia cero - Ar-Tex Group está decidido a garantizar que sus empleados trabajen en un entorno seguro y en una atmósfera de respeto a la persona, en la que se concede gran importancia a valores como la igualdad, la equidad, el respeto, la cortesía y la dignidad. Ar-Tex Group ha adoptado una política de "tolerancia cero" ante los actos de discriminación o acoso cometidos por un empleado, supervisor, cliente, vendedor, proveedor, consultor, visitante o cualquier otra persona en un emplazamiento de Ar-Tex Group o mientras realiza actividades comerciales en nombre de Ar-Tex Group, independientemente de su ubicación. Tolerancia cero" significa que en caso de infracción de esta política de empresa, Ar-Tex Group tomará inmediatamente las medidas oportunas, que pueden dar lugar a medidas disciplinarias, que en casos extremos pueden incluir el despido.

Cualquier forma de discriminación o acoso por motivos de raza, color, creencias religiosas, edad, sexo/género (incluido el estado de embarazo), estado civil, orientación sexual, identidad o expresión de género, nacionalidad, estatus de ciudadanía, discapacidad, condición de veterano o cualquier otra categoría protegida por las leyes federales, estatales, provinciales o locales aplicables constituye una infracción de esta política y puede dar lugar a medidas disciplinarias. Además, con el fin de crear un clima de respeto y profesionalidad en el entorno de trabajo, también se prohíben las conductas que, aunque no constituyan una infracción de la ley o la normativa, sean inapropiadas en el entorno de trabajo.

Acoso - Aunque no es fácil dar una definición de acoso, éste incluye conductas verbales, visuales o físicas que:

- Tengan el propósito o el efecto de crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo o interfieran injustificadamente en el rendimiento laboral de un individuo; o
- Afecten negativamente a las oportunidades de empleo de un individuo de otras maneras.

He aquí algunos ejemplos de comportamientos que pueden considerarse acoso:

- Denigraciones, comentarios despectivos, chistes obscenos, insultos, lenguaje vulgar, epítetos y bromas sarcásticas
- Pesados;



## REFERENCIAS

- Legislación europea contra la discriminación
- Directiva sobre igualdad racial (2000/43/EC) y Directiva sobre empleo (2000/78/EC)
- Convenio sobre la violencia y el acoso
- Artículo 2087 del código civil
- Artículos 2104 y 2105 del código civil
- Artículos 1175 y 1375 del código civil



- Exhibición de carteles, símbolos, caricaturas, dibujos, imágenes de ordenador o mensajes de correo electrónico ofensivos
- ofensivos; o Amenazar o intimidar físicamente a otra persona.

El acoso sexual incluye conductas de naturaleza sexual cuando:

- La relación laboral de una persona se condiciona a ser objeto de dicha conducta, explícita o implícitamente;
- Las decisiones sobre el empleo o la promoción de una persona se basan en la aceptación o negativa de dicha persona a someterse a dicha conducta; o
- Dicha conducta tiene el propósito o el efecto de crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo o de interferir injustificadamente en el rendimiento laboral de una persona.

El acoso sexual puede incluir todos los ejemplos de acoso descritos anteriormente. Otros ejemplos de conducta que pueden considerarse acoso sexual incluyen

- Propositiones, peticiones o insinuaciones no deseadas de naturaleza sexual;
- Contacto físico no deseado como, por ejemplo, abrazar, besar, agarrar, pellizcar o pellizcar o frotar a otra persona;
- Comentarios inapropiados sobre el cuerpo o el aspecto de una persona, gestos o comentarios obscenos, o cortejo verbal o físico;
- Gestos, lenguaje o comentarios vulgares u obscenos

Prevención y denuncia - Como principio general, no debes permitir que se prolonguen situaciones inapropiadas sin denunciarlas, independientemente de quién cree la situación. Si cree que ha sufrido un comportamiento discriminatorio o acoso, informe del problema a su responsable o al representante de RRHH y coopere en la investigación. Alternativamente, si se siente incómodo con la idea de discutir el problema con su responsable o el departamento de RRHH o si prefiere informar de forma anónima o confidencial.

Investigaciones - Cada incidente de discriminación o acoso denunciado será investigado a fondo con prontitud. Intentaremos llevar a cabo dichas investigaciones de la forma más confidencial posible. Durante estas investigaciones, normalmente se entrevistará a la persona que haya presentado la denuncia y a la persona o personas a las que se refiera la denuncia. Si es necesario, se realizarán más entrevistas.

Prohibición de represalias - Queda prohibida cualquier forma de represalia contra las personas que hayan denunciado de buena fe presuntos incidentes de acoso o discriminación o que hayan cooperado de otro modo en la investigación de tales incidentes. No obstante, nos reservamos el derecho a adoptar medidas disciplinarias contra cualquier persona que presente una denuncia sin creer, de buena fe, en la verdad o veracidad de la información que facilita, o que facilite a sabiendas información no veraz o presente denuncias falsas. Si cree que ha sido objeto de represalias, debe utilizar el procedimiento de denuncia descrito en este Código. De conformidad con este Código, tomaremos las medidas disciplinarias oportunas contra los responsables de tales represalias, que en casos extremos pueden incluir el despido

## POLITICA SOBRE LA ESCLAVITUD MODERNA (trabajo forzado y trata de seres humanos)

Esta política define los principios del Grupo Ar-Tex en materia de derechos humanos y lucha



### REFERENCIAS

- Legislación europea contra la discriminación
- Directiva sobre igualdad racial (2000/43/EC) y Directiva sobre empleo (2000/78/EC)
- Convenio sobre la violencia y el acoso
- Artículo 2087 del código civil
- Artículos 2104 y 2105 del código civil
- Artículos 1175 y 1375 del código civil



### REFERENCIAS

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos



contra el trabajo forzoso. Para el Grupo Ar-Tex, la esclavitud moderna engloba los riesgos que plantean el trabajo forzoso, el trabajo en prisión, la servidumbre por deudas y la trata de seres humanos, en los que la coacción, las amenazas o el engaño se utilizan para intimidar, penalizar o engañar a los trabajadores, creando así situaciones de trabajo involuntario y explotación. La esclavitud moderna también puede asociarse a las peores formas de trabajo infantil.

Ar-Tex es un grupo mundial de ingeniería y fabricación que persigue y promueve los principios de los derechos humanos en todos los aspectos de su actividad empresarial. Nos centramos en garantizar unas condiciones de trabajo justas, seguras y saludables para los trabajadores que fabrican nuestros productos, de acuerdo con las normas y estándares internacionales.

Consideramos intolerables el trabajo forzado, la trata de seres humanos y la esclavitud. Si nos encontramos con problemas de este tipo, emprenderemos acciones legales, emitiremos cartas de cese y desistimiento y, si no se ofrecen soluciones con prontitud, procederemos por otras vías legales

### Conducta empresarial ética

Ar-Tex exige que sus negocios se lleven a cabo con honestidad e integridad y en pleno cumplimiento de toda la normativa aplicable. Las políticas de la empresa establecen normas y directrices éticas claras sobre cómo llevamos a cabo nuestra actividad y cómo cumplimos con nuestras responsabilidades. Todos los que trabajan para nosotros o en nuestro nombre están obligados a cumplir la ley y adherirse a normas específicas relativas a las obligaciones legales, la ética y la conducta empresarial. La empresa dispone de mecanismos de rendición de cuentas para supervisar el cumplimiento de estas políticas e informar al respecto.

### Políticas

Nuestros socios comerciales están obligados contractualmente a cumplir nuestras normas sobre el lugar de trabajo, desarrolladas en torno a los convenios de la ONU sobre derechos humanos y laborales. Estas normas también cumplen los principios del trabajo justo.

Los principios generales de nuestras normas sobre el lugar de trabajo se explican a través de nuestras directrices sobre empleo, salud y seguridad y medio ambiente, que hacen referencia a la legislación internacional y a las normas y prácticas del sector.

De acuerdo con nuestras normas sobre el lugar de trabajo, los socios comerciales no deben utilizar mano de obra forzada, ya sea en forma de trabajo penitenciario, trabajo en régimen de servidumbre o de otro tipo

Ningún empleado podrá ser obligado a trabajar mediante fuerza o intimidación de ningún tipo, ni como medio de coacción política o como castigo por mantener o expresar opiniones políticas. Ar-Tex Group se compromete a respetar los derechos humanos y se abstendrá de cualquier actividad, o de entablar relación con cualquier entidad, que apoye, solicite o anime a otros a abusar de los derechos humanos. Esperamos que nuestros socios comerciales hagan lo mismo y, en caso de percibir un riesgo de violación de los derechos humanos, nos informen debidamente de ello y de las medidas adoptadas para evitar o mitigar dichas violaciones.

Para respaldar nuestro compromiso con el trato justo de los trabajadores que fabrican nuestros productos, incluida la reducción de las presiones sobre las horas de trabajo y la garantía del pago íntegro y puntual de los salarios, hemos incorporado a nuestros procesos empresariales una serie de prácticas de abastecimiento y compra responsables, entre ellas.

1. Políticas de cálculo de costes que reconocen los costes de tiempo y mano de obra para producir un artículo, es decir, valores estándar por minuto.
2. Sistemas de previsión que permitan a los proveedores planificar eficazmente sus suministros
3. Dialogo sistemático con los proveedores para gestionar adecuadamente la carga de trabajo durante los meses punta.

### Procesos de due diligence

Hemos desarrollado un enfoque de due diligence que pretende supervisar y gestionar aquellos procesos o actividades de alto riesgo que requieren nuestra máxima atención y en los que podemos ejercer nuestra influencia para mitigar o remediar los problemas cuando se produzcan.

Los empleados reciben una remuneración acorde o superior a los requisitos legales mínimos. Nuestras directrices describen lo que constituye incumplimiento o malas prácticas y cómo



### REFERENCIAS

- Legislación europea contra la discriminación
- Directiva sobre igualdad racial (2000/43/EC) y Directiva sobre empleo (2000/78/EC)
- Convenio sobre la violencia y el acoso
- Artículo 2087 del código civil
- Artículos 2104 y 2105 del código civil
- Artículos 1175 y 1375 del código civil



### REFERENCIAS

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos



deben corregirse.

#### Responsabilidades de los empleados

Los directivos son responsables de garantizar que esta política se aplique dentro de su área de responsabilidad. Nuestros empleados deben prestar atención a cualquier indicio de trabajo forzoso en cualquier centro del Grupo. Es responsabilidad de los directivos asegurarse de que los empleados conocen las normas exigidas y se comportan en consecuencia. Prevenir, identificar y denunciar las violaciones de los derechos humanos en cualquier parte de nuestro negocio o cadena de suministro es responsabilidad de todos los que trabajan para nosotros o en nuestro nombre. Se espera de los empleados que eviten cualquier actividad que pueda conducir o sugerir una violación de esta política.

#### Normas de medición y rendimiento

En nuestras plantas se realizan periódicamente auditorías internas y externas para garantizar el cumplimiento de nuestras normas en el lugar de trabajo. Además de nuestras actividades de supervisión, valoramos las evaluaciones sin previo aviso realizadas por terceros independientes para demostrar credibilidad y proporcionar información verificada sobre nuestro programa a las partes interesadas.

Los particulares, los representantes de los trabajadores y las organizaciones de defensa de los derechos de los trabajadores, así como otros grupos de la sociedad civil, pueden acceder a un proceso de reclamación para Ar-Tex Group. Pueden ponerse en contacto directamente con Recursos Humanos para hacernos llegar sus quejas sobre violaciones de los derechos humanos

#### Formación y capacitación

Todos los nuevos empleados reciben una formación introductoria para familiarizarse con las políticas y procedimientos del Grupo Ar-Tex, incluidas nuestras normas sobre el lugar de trabajo. Nuestras referencias son los Principios de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y los correspondientes requisitos de derechos humanos detallados en las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, así como los compromisos para identificar y abordar los riesgos de la esclavitud moderna en nuestra actividad.

#### Estado de esta política

Esta política sobre la esclavitud moderna se revisará periódicamente para garantizar su eficacia. Esta política no confiere derechos contractuales. La empresa se reserva el derecho de cambiar sus términos en cualquier momento y los empleados serán informados de estos cambios por escrito.

## HSE

### SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

#### **ESTAMOS DETERMINADOS A PROTEGER LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE NUESTROS EMPLEADOS**

Ar-Tex Group se esfuerza por garantizar un entorno de trabajo saludable y seguro para sus empleados, así como una buena responsabilidad social corporativa en las comunidades en las que operamos. En este sentido, está obligado a:

- Llevar a cabo nuestras actividades operativas de forma coherente con la letra y el espíritu de las leyes, reglamentos y políticas públicas aplicables en materia de salud y seguridad para proteger la seguridad de nuestros empleados, clientes, contratistas y visitantes;
- Llevar a cabo nuestras operaciones de forma coherente con las leyes y normativas medioambientales, minimizando cualquier efecto perjudicial sobre el medio ambiente;
- Seguir políticas, directrices y sistemas de gestión para garantizar la seguridad de las personas, la prevención de la contaminación, la eficiencia de los recursos y el abastecimiento responsable, de acuerdo con nuestra política de responsabilidad corporativa;
- Cumplir las instrucciones o procedimientos inspirados en la legislación sobre salud, seguridad y gestión de riesgos laborales;
- Someterse a cualquier formación obligatoria o práctica que le ayude en la realización segura



#### REFERENCIAS

- Normas internacionales de salud y seguridad en el trabajo
- Decreto Legislativo 81/08
- CCNL
- Reglamentos de empresa



## REFERENCIAS

- Normas internacionales de salud y seguridad en el trabajo
- Decreto Legislativo 81/08
- CCNL
- Reglamentos de empresa



## REFERENCIAS

- Calificación ESG
- Programa de Acción Medioambiental
- Directiva 2010/75/UE relativa a la reducción de la contaminación industrial
- Reglamento 850/2004/CE sobre el transporte de contaminantes
- Reglamento 1272/2008/CE sobre emisiones contaminantes a la atmósfera y al suelo
- Directiva 2004/35/CE

de sus responsabilidades laborales, y en el uso responsable de los materiales y equipos de la empresa;

- Comprender los peligros y procedimientos de seguridad de cualquier material peligroso y/o regulado antes de su compra y uso (cuando proceda);
- Asegurarse de que los contratistas, proveedores o compañeros que trabajen con usted actúen de forma coherente con estas disposiciones;
- Asegurarse de que los registros de la empresa contienen su información de contacto actualizada para casos de emergencia;
- Mantenerse vigilante en el entorno de trabajo, informando de cualquier problema de seguridad a su responsable o representante de RRHH.

### Violencia en el entorno laboral y actitudes hostiles

Ar-Tex Group adopta una política de "tolerancia cero" ante actos o amenazas de violencia, actos de intimidación y hostilidad hacia otro empleado o un miembro del público. En la medida en que lo permita la ley, esta prohibición se extiende a las actividades fuera del entorno laboral que tengan un efecto adverso en la reputación o los intereses comerciales de Ar-tex Group o en la seguridad de sus empleados.

Ninguna persona podrá poseer armas de ningún tipo ni otros dispositivos o sustancias peligrosas en los locales arrendados o propiedad de Ar-Tex Group, salvo en los casos legalmente autorizados y sólo con la aprobación previa de Ar-Tex Group.

Ejemplos de conductas prohibidas - La siguiente es una lista no exhaustiva de conductas prohibidas por esta política:

- Participar en conductas que dañen a otra persona o que estén diseñadas para dañar a otra persona o sean potencialmente capaces de hacerlo;
- Realizar o enviar declaraciones discriminatorias o amenazadoras de forma verbal y/o escrita, ya sea directamente o a través de un tercero;
- Tener un comportamiento agresivo, amenazador u hostil (incluido el acoso escolar);
- Participar en conductas que dañen la propiedad del empleador o de otros, o que estén diseñadas para dañar o puedan dañar dicha propiedad;
- Acechar o vigilar a otra persona sin autorización; Cometer o amenazar con cometer actos violentos.

Estos comportamientos están prohibidos tanto si se realizan en persona como a través de llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes de texto, cartas o cualquier forma de comunicación electrónica o de otro tipo.

Si cree que usted personalmente u otra persona ha sido objeto de amenazas o violencia, o si detecta cualquier indicio de actividad sospechosa, debe informar inmediatamente del incidente a su jefe o supervisor directo y a su representante de Recursos Humanos.

## ESTUPEFACIENTES Y ALCOHOL

### **NO CONSUMIR ESTUPEFACIENTES, NI ABUSAR DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS O MEDICAMENTOS RECETADOS MIENTRAS REALICES TU TRABAJO PARA AR-TEX GROUP.**

El alcohol y las drogas pueden afectar negativamente a tu capacidad para trabajar eficazmente y pueden ponerle en peligro a usted y a los que le rodean. Ar-Tex Group prohíbe la posesión, el consumo, la compra, la venta, el intento de venta, la distribución o la fabricación de sustancias ilegales en el entorno de trabajo, incluidos los medicamentos controlados sin receta, así como el abuso o uso indebido de alcohol y sustancias ilegales y medicamentos con receta, mientras se realizan actividades en nombre de Ar-Tex Group, ya sea dentro o fuera de las instalaciones.

No se presente a trabajar con un nivel de alcohol que pueda afectar negativamente a su rendimiento laboral. Salvo autorización expresa de Ar-Tex Group, no podrá poseer ni consumir bebidas alcohólicas mientras se encuentre en las instalaciones de Ar-Tex Group. Si asiste a un evento patrocinado por Ar-Tex Group o por un cliente, utiliza tu propio criterio a la hora de consumir bebidas alcohólicas. Si tienes dudas sobre tu capacidad para conducir, no lo hagas. En su lugar, tome otras medidas, como llamar a un taxi o a un servicio de coches, o pedir a un



compañero que te lleve.

Las infracciones de estas normas pueden sancionarse con medidas disciplinarias, que en casos extremos pueden llegar al despido. Dado que el consumo de determinadas sustancias es ilegal, las infracciones de esta política de empresa también pueden dar lugar a la detención y posterior procesamiento por parte de las fuerzas del orden.

Cuando la ley lo permita, Ar-Tex Group se reserva el derecho a tomar las medidas oportunas para investigar el cumplimiento de estas normas, incluyendo, entre otras, la realización de pruebas de drogas y/o alcohol por parte de profesionales médicos.

## RESPECTO POR EL MEDIO AMBIENTE

El respeto y la protección del medio ambiente es un valor importante que fluye naturalmente del respeto que tenemos por nuestras comunidades vecinas y por las generaciones futuras. Debemos cumplir en todo momento la legislación medioambiental aplicable a Norcaucho y cada uno de nosotros tiene un papel importante que desempeñar en la aplicación de las directrices emitidas por la empresa a este respecto. En particular, debemos tener siempre en cuenta la prevención de la contaminación y la eficiencia de los recursos en nuestras acciones y decisiones.

## INFORMACION CORPORATIVA Y PROTECCIÓN DE ACTIVOS

### PROPIEDAD INTELECTUAL

Norcaucho fomenta la iniciativa, la creatividad y la innovación de sus empleados. Sin embargo, los activos intangibles tales como inventos, ideas, documentos, software, patentes y otras formas de propiedad intelectual relacionadas con la actividad de la empresa, creados o concebidos por los empleados en relación con el desempeño de sus funciones, pertenecen, por ese motivo, a la empresa. Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación objetivamente aplicable, no podremos beneficiarnos de ninguna propiedad intelectual ni solicitar una patente en nuestro nombre para ninguna creación o invención concebida o realizada por nosotros en el ejercicio de nuestras funciones. Ningún software desarrollado o adquirido por la Empresa podrá ser reproducido o manipulado, ni podrá ser utilizado para fines distintos de los previstos por la Empresa. El software que no sea propiedad de la empresa o no haya sido autorizado por ésta no podrá utilizarse en las instalaciones de la empresa ni en sus operaciones.

El Grupo Ar-Tex promueve el respeto a los derechos de propiedad industrial e intelectual tanto internamente como hacia terceros, absteniéndose de utilizarlos. Todos los empleados están obligados a garantizar la confidencialidad con respecto a la propiedad industrial e intelectual del grupo, incluidos los documentos relacionados con contratos, información técnica diversa, patentes, marcas comerciales

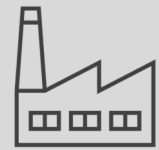
### USO CORRECTO DE LOS BIENES DE LA EMPRESA

#### **LOS BIENES DE AR-TEX GROUP DEBEN UTILIZARSE PARA REALIZAR SU TRABAJO Y DEBEN PROTEGERSE.**

Los bienes de Ar-Tex Group son activos valiosos y deben utilizarse para la consecución de los fines empresariales. Todos somos responsables de salvaguardar y proteger estos activos de pérdidas, robos, usos indebidos, daños y despilfarros con el fin de preservar su valor.

La pérdida, el robo o el uso inadecuado de los activos de la empresa conducen, tarde o temprano, a que la rentabilidad de la empresa se vea afectada. La protección de los activos de la empresa es una cuestión de integridad y honestidad. Como también se establece en la política de la empresa -a la que nos remitimos en su totalidad-, debemos utilizar adecuadamente los activos de la empresa que se nos confían, garantizar su seguridad y evitar robos, daños y desgaste prematuro. Los activos de Ar-Tex Group deben utilizarse exclusivamente para los negocios de la empresa y no deben utilizarse para fines personales a menos que obtenga permiso previo de su supervisor.

Uso adecuado de los activos de la empresa - Debe utilizar nuestros activos de forma adecuada y para fines legítimos y autorizados por la empresa. No debe acceder a sistemas o información a



## REFERENCIAS

- Reglamentos de empresa



menos que haya sido autorizado y facultado para ello; en este último caso, su acceso debe mantenerse dentro del ámbito de su autorización. Los bienes de Ar-TEX Group nunca deben utilizarse para llevar a cabo actividades ilegales.

La apropiación indebida de bienes de la empresa constituye un incumplimiento de los deberes para con Ar-TEX Group y puede considerarse un fraude cometido contra Ar-TEX Group. La sustracción no autorizada de bienes de Ar-TEX Group de nuestras instalaciones se considera robo. No permita el uso indebido de los bienes de Ar-TEX Group por parte de terceros. Los bienes de Ar-TEX Group deben custodiarse con cuidado. Además, el descuido y el despilfarro de los bienes de Ar-TEX Group también pueden considerarse un incumplimiento de sus obligaciones para con Ar-TEX Group. Si tiene conocimiento de algún faltante, robo, uso indebido, daño o despilfarro de bienes de la empresa o tiene alguna duda sobre su uso adecuado, debe hablar con su superior, el departamento de Recursos Humanos

Devolución de activos de la empresa - En caso de cese de su relación laboral con Ar-TEX Group, o a petición de Ar-TEX Group, deberá dejar de utilizar todos los activos de la empresa que estén en su posesión y devolverlos.

Ejemplos de activos propiedad de Ar-TEX Group - Los activos de Ar-TEX Group incluyen, entre otros:

- Sistemas informáticos, equipos y tecnología (incluidos ordenadores portátiles, tabletas y dispositivos móviles);
- Teléfonos,
- Libros;
- Planes de negocio
- Activos de propiedad intelectual, por ejemplo, código de software, licencias, ideas, conceptos, contenidos e invenciones;
- Listas e información sobre clientes, proveedores y distribuidores, incluida la investigación de clientes o la información comercial;
- Material de oficina.

La propiedad del Grupo Ar-TEX también incluye todas las circulares, notas, listas de precios, datos y otros documentos (en papel o en formato digital) que usted o nuestros socios o consultores comerciales externos produzcan o recopilen en relación con las actividades comerciales.

## EXACTITUD DE LOS REGISTROS Y DE LA INFORMACION

### SUS REGISTROS DEBEN SER COMPLETOS VERACES Y FIABLES

#### Registro adecuado de la información financiera y contable

Nuestros registros financieros y contables se utilizan para elaborar informes destinados a la dirección, ejecutivos y accionistas de Ar-TEX Group, organismos gubernamentales y reguladores y otras entidades. Por lo tanto, todos debemos proteger la reputación de integridad de Ar-TEX Group manteniendo unos registros financieros y contables completos, veraces y no engañosos. La aplicación de sistemas de control adecuados ayuda a garantizar que esto se haga

Todos sus libros y registros y todas sus cuentas, incluidas las hojas de horarios, registros de ventas, facturas, recibos y notas de gastos, deben ser completos, veraces y fiables.

- Está absolutamente prohibido crear fondos o activos ocultos, no declarados o no registrados para cualquier fin. Está absolutamente prohibido falsificar documentos o distorsionar los hechos relativos a una transacción concreta.
- Las transacciones deben registrarse puntualmente y estar respaldadas por la documentación adecuada.
- No incurrirá ni pagará los costes de ninguna transacción utilizando fondos del Grupo Ar-TEX si el desembolso o pago no está autorizado por su responsable o supervisor o no es reembolsable.

Los registros de información financiera que reflejen las actividades y transacciones de Ar-TEX Group deben mantenerse de acuerdo con las políticas y procedimientos contables de Ar-TEX



## REFERENCIAS

- Reglamento europeo de protección de datos (UE) 2016/679 (GDPR)
- Reglamento TI



Group y de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables.

Comunicaciones externas de Ar-TEX Group - También exigimos una divulgación completa, justa, veraz, puntual y comprensible en los informes y documentos que presentamos o transmitimos a los organismos reguladores y bolsas de valores, así como en otras comunicaciones públicas realizadas por Ar-TEX Group. Si participa en la preparación de documentos que Ar-TEX Group divulgará externamente, o si proporciona información como parte de dicha preparación, debe asegurarse de que la información se proporciona de acuerdo con los controles y procedimientos de divulgación de Ar-TEX Group

## GESTION DE REGISTROS

**DEBERÁ CUMPLIR LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DE REGISTROS QUE LE SEAN APLICABLES Y NO DESTRUIRÁ NI FALSIFICARÁ NINGÚN DOCUMENTO O MENSAJE DE CORREO ELECTRÓNICO SI TIENE CONOCIMIENTO DE ALGÚN LITIGIO O INVESTIGACIÓN EN EL QUE DEBAN PRESENTARSE DICHOS DOCUMENTOS O MENSAJES.**

Nuestra información y registros son valiosos activos empresariales y deben tratarse con la debida diligencia. Debemos cumplir los requisitos legales y reglamentarios relativos al almacenamiento y la eliminación de documentos y registros. En consecuencia, hemos implantado una política institucionalizada que rige la manipulación, el almacenamiento, la recuperación y la eliminación de los registros de Ar-TEX Group. Deberá gestionar nuestros registros e información de forma que se garantice:

- El archivo, almacenamiento y recuperación de la información registrada de acuerdo con un sistema organizativo coherente;
- La gestión de los registros en un soporte que cumpla los requisitos legales, fiscales, normativos y operativos;
- La protección de los registros (incluidas las copias de seguridad);
- La disponibilidad de la documentación necesaria en caso de litigio. La eliminación adecuada y oportuna de los registros que ya no sean útiles, tanto en papel como en formato electrónico.

Si se le notifica un litigio legal inminente o una investigación gubernamental, no destruirá ningún registro (incluidos los correos electrónicos) a menos que un abogado de Ar-TEX Group le haya autorizado a hacerlo. La destrucción o falsificación de documentos o correos electrónicos que puedan presentarse ante un tribunal o ser objeto de otros procedimientos legales puede constituir un delito. Si un empleado incumple esta política y las leyes y reglamentos aplicables, será objeto de medidas disciplinarias, que en casos extremos incluirán el despido, y podrá ser procesado penal o civilmente, con posibles sanciones económicas y penas de prisión.

## UTILIZACION CORRECTA DE LOS SISTEMAS INFORMATICOS Y DE COMUNICACION

**UTILIZAR CORRECTA Y ADECUADAMENTE NUESTROS SISTEMAS INFORMÁTICOS Y DE COMUNICACION**

Para ayudarle en su trabajo, ponemos a su disposición correo electrónico, mensajería, teléfonos con acceso a Internet y otras formas de comunicación. Estas herramientas nos ayudan a muchos a trabajar de forma más productiva y eficiente. Al mismo tiempo, es responsabilidad de todos ayudar a mantener la confidencialidad, integridad y disponibilidad de nuestra información, tecnología e infraestructura de comunicaciones.

Está terminantemente prohibido que nadie utilice el correo electrónico y los sistemas de Internet para cualquier fin indebido o ilegal, incluida la transmisión de mensajes que puedan considerarse irrespetuosos u ofensivos para otras personas, como mensajes o bromas que puedan interpretarse como acoso. Además, insistimos en la importancia de ser conscientes de los riesgos de la ciberdelincuencia, incluidos la piratería informática y el phishing. Por lo tanto, se insta a



## REFERENCIAS

- Reglamento europeo de protección de datos (UE) 2016/679 (GDPR)
- Reglamento TI



cada usuario a tomar todas las precauciones necesarias para proteger el sistema de información de Ar-Tex y la integridad de los datos. Si tiene alguna duda sobre un correo electrónico o un ciberataque, por favor, informe al departamento de TI con prontitud para que se puedan tomar medidas inmediatas para proteger el sistema de información de Ar-Tex Group.

Uso adecuado del correo electrónico y los sistemas de comunicación de Ar-Tex Group - Cuando utilice nuestra infraestructura de información, tecnología y comunicación, recuerde lo siguiente:

- Estos sistemas están destinados a ser utilizados con fines empresariales. No obstante, Ar-Tex Group es consciente de la necesidad de un uso limitado y ocasional con fines personales de nuestros sistemas de comunicación, como el correo electrónico, Internet y el teléfono.
- Utilice el sentido común. Si Ar-Tex Group se ve envuelto en un litigio o investigación legal, es posible que sus comunicaciones tengan que ser entregadas a un tercero. Tenga en cuenta que a veces las comunicaciones pueden recuperarse incluso después de haber sido borradas. Evite hacer declaraciones superficiales, exageradas o inexactas que puedan ser malinterpretadas o utilizadas en su contra o en contra de Ar-Tex Group en un procedimiento legal. Antes de reenviar un mensaje haciendo clic en "Enviar", piense detenidamente en su contenido.
- Evite enviar, descargar o acceder a contenidos o información inapropiados que puedan resultar ofensivos, insultantes, despectivos o acosadores para otras personas, como mensajes sexualmente explícitos, chistes de dudoso gusto o insultos por motivos raciales o étnicos.
- No reenvíe comunicaciones internas o material confidencial fuera del Grupo Ar-Tex a menos que esté autorizado para ello.
- Cumpla las leyes de propiedad intelectual. La descarga, duplicación o redistribución de material protegido por derechos de autor, incluida música, películas, imágenes o software, puede infringir las leyes o normativas de muchos países y dar lugar a acciones disciplinarias o legales. Realice estas actividades sólo si está legalmente autorizado para ello.
- Mantén en secreto tus identificadores de usuario, contraseñas y dispositivos de autenticación (no los reveles a terceros).
- Ten cuidado al abrir archivos adjuntos a mensajes de correo electrónico, especialmente los que no estén relacionados con el trabajo o no procedan de una fuente conocida. En caso de duda, no abra el archivo adjunto y reenvíe el mensaje al departamento de informática.
- Ten cuidado cuando personas ajenas al Grupo Ar-Tex te pidan información financiera sobre clientes o sobre la empresa por correo electrónico o por teléfono.

El uso de software personal en el ordenador de su oficina y los cambios en el software proporcionado por Ar-Tex Group no están permitidos a menos que lo apruebe su departamento de TI. Está prohibido el uso de software peer-to-peer (P2P) para compartir material protegido por derechos de autor.

No utilices ni acceda a la infraestructura de TI, tecnología y comunicaciones de Ar-Tex Group más allá de su nivel de autorización. Consulte a su jefe o al representante de Recursos Humanos para obtener más información;

- No comprometas ni manipules intencionadamente los controles de seguridad de Ar-Tex Group;
- Informa inmediatamente de cualquier violación de la seguridad informática a tu responsable de seguridad local o al departamento de TI.

En algunas circunstancias, la empresa puede permitir el uso de teléfonos inteligentes u otros dispositivos personales. Aunque cuentes con la aprobación de tu responsable para utilizar un dispositivo de tu propiedad con el fin de almacenar o consultar el correo electrónico y otros datos de la empresa, tu teléfono sigue estando sujeto a los mismos procedimientos de seguridad y gestión de datos que se aplican a los dispositivos propiedad de la empresa. Esto puede incluir,



## REFERENCIAS

- Reglamento europeo de protección de datos (UE) 2016/679 (GDPR)
- Reglamento de la empresa
- Reglamento TI

entre otras cosas, exigirte que utilices una contraseña para bloquear el dispositivo cuando no esté en uso y cifrar tus datos. La empresa tendrá derecho a consultar, eliminar o borrar los datos de la empresa de este dispositivo de conformidad con la legislación pertinente. En nuestra intranet encontrará más información sobre el uso de dispositivos personales para tareas relacionadas con el trabajo.

Tener cuidado al acceder y utilizar sitios de redes sociales como Facebook, Twitter y LinkedIn que permiten que el usuario cargue contenidos. En algunos casos, este contenido puede ser de naturaleza maliciosa, así que utilice el sentido común cuando siga enlaces, acceda a contenidos y acepte solicitudes de amistad o contacto. Encontrará más información sobre el uso de las redes sociales en las directrices sobre redes sociales de nuestra intranet Privacidad e información de Ar-Tex Group - Los mensajes que envíe y reciba a través de la infraestructura de información, tecnología y comunicaciones de Ar-Tex Group, incluidos, entre otros, el correo electrónico, Internet y otras formas de comunicación digital o impresa, pueden ser propiedad de Ar-Tex Group. No asumas ni esperes privacidad cuando utilices la información, tecnología e infraestructura de comunicaciones propiedad de Ar-Tex Group o proporcionada por Ar-Tex Group. Siempre que lo permita la legislación aplicable, nos reservamos el derecho a supervisar y registrar el uso que haga de la información, la tecnología y la infraestructura de comunicaciones propiedad de Ar-Tex Group o suministrada por Ar-Tex Group.

## INFORMACION CONFIDENCIAL

### MANTENER LA MÁS ESTRICTA CONFIDENCIALIDAD SOBRE LA INFORMACIÓN NO PÚBLICA RELATIVA AL GRUPO AR-TEX

Como parte de tu trabajo o puesto, puedes tener conocimiento o acceso a información no pública o privilegiada relacionada con los negocios, operaciones o clientes de Ar-Tex Group. Si la información no es pública, deberás tratarla como confidencial. Deberás abstenerse de comunicar información confidencial a nadie, incluidas las personas de Ar-Tex Group, a menos que exista una "necesidad de saber" legítima y esté autorizado a hacerlo. La divulgación inadecuada de información confidencial podría ponernos en desventaja frente a nuestros competidores o perjudicar o avergonzar a Ar-Tex Group o a otros empleados.

Ejemplos de información confidencial - La información confidencial incluye algunos de nuestros activos más valiosos. He aquí algunos ejemplos:

- Secretos comerciales;
- Políticas e información sobre precios;
- Planes de negocio o estratégicos y previsiones de rendimiento futuro;
- Información financiera no pública sobre Ar-Tex Group o nuestros clientes, socios comerciales y proveedores;
- Estudios, desarrollos, planes o previsiones relacionados con nuevos productos, marcas o marketing;
- Datos de clientes, incluida información de contacto, especificaciones y preferencias;
- Contratos y acuerdos, incluidos términos como fechas de vencimiento, cláusulas de exclusividad y condiciones financieras;
- Información jurídica, incluidos datos o información amparados por la confidencialidad entre abogado y cliente;
- Datos que Ar-Tex Group tenga la obligación legal o contractual de proteger (por ejemplo, datos de tarjetas de crédito, historiales médicos o información de identificación personal);
- Listas de abonados;
- Listas de empleados, clientes, socios comerciales y proveedores con o sin información de contacto asociada;
- Software o programas informáticos;
- Información sobre nuestros sistemas informáticos e infraestructura;
- Planes de fusión, adquisición o desinversión;



- Información sobre recursos humanos, incluidos salarios/compensación, registros de personal y/o información sobre nóminas y prestaciones;
- Planes relacionados con cambios de personal o de gestión importantes.

Información sobre terceros - Tratamos con gran respeto la información confidencial sobre otras organizaciones o personas, incluidos nuestros clientes, socios comerciales y proveedores. Si tienes conocimiento de información confidencial sobre otra organización o persona en el transcurso de su trabajo o como resultado de tu cargo, estás obligado a protegerla del mismo modo que protegerías la información confidencial sobre Ar-Tex Group. El uso indebido o la divulgación de información confidencial sobre terceros por parte de un empleado puede perjudicar a Ar-Tex Group y constituir la base de procedimientos legales contra Ar-Tex Group y/o el empleado responsable de la indiscreción.

## PROTECCION DE DATOS

### CUMPLIR LAS OBLIGACIONES DE CONFIDENCIALIDAD Y LAS LEYES DE PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD

Muchos países cuentan con leyes y normativas de protección de datos y privacidad que regulan la recopilación, el uso, el almacenamiento y la transferencia de información sobre las personas.

Esta área de la ley está sujeta a cambios rápidos, por lo que debe consultar con el responsable de protección de datos y privacidad de Ar-Tex Group si tiene alguna pregunta sobre los métodos adecuados de recopilación, uso, retención y transferencia de información sobre individuos, incluidos nuestros clientes, socios comerciales, proveedores, contactos de marketing, empleados, contratistas, consultores y otros individuos.

La recopilación, el uso, la conservación y la transferencia de información sobre las personas son actividades que plantean preocupaciones legítimas a los clientes, los reguladores y las propias personas. Ar-Tex Group espera que usted

Cumpla las directrices de privacidad de Ar-Tex Group;

- Recopile, utilice, conserve y transfiera datos e información sobre individuos de acuerdo con las leyes y normativas aplicables en materia de protección de datos y privacidad;
- Respete los derechos de las personas en relación con su información personal;
- Cumplir la Guía de seguridad de la información de Ar-Tex Group en la intranet, que proporciona instrucciones para proteger nuestros activos de infraestructura de información, comunicación y tecnología frente a infracciones.

El uso indebido o la divulgación de información confidencial y personal puede ser motivo de acciones civiles o penales, así como de censura pública.

Si no está seguro de si los requisitos legales específicos o las políticas o directrices del Grupo Ar-Tex se aplican a usted y a su trabajo, o para obtener información sobre cómo aplicarlos, consulte a su responsable o a un abogado del Grupo Ar-Tex y/o a un contacto de cumplimiento con experiencia en su área de negocio. El incumplimiento de las leyes y normativas aplicables en materia de protección de datos y privacidad puede tener graves consecuencias negativas para Ar-Tex Group y para usted mismo. Encontrará más información, junto con las Directrices de privacidad de Ar-Tex Group, en la sección del departamento de privacidad de la intranet.

## RELACIONES EXTERIORES

### AUTORIZACIÓN PARA FIRMAR CONTRATOS Y PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS NO FIRME NINGÚN CONTRATO O ACUERDO EN NOMBRE DEL GRUPO AR-TEX A MENOS QUE ESTÉ AUTORIZADO PARA ELLO.

Los contratos y acuerdos celebrados por Ar-Tex Group rigen nuestras relaciones comerciales. Dado que las leyes y normativas que rigen los contratos y acuerdos son numerosas y complejas, se han creado y adoptado políticas y procedimientos específicos para garantizar que cualquier



#### REFERENCIAS

- Reglamento europeo de protección de datos (UE) 2016/679 (GDPR)
- Reglamento de la empresa
- Reglamento TI





contrato o acuerdo celebrado por y en nombre de Ar-Tex Group esté sujeto a un nivel adecuado de evaluación y aprobación.

En consecuencia, si celebra algún contrato o acuerdo en nombre de Ar-Tex Group, deberá obtener la aprobación adecuada, incluida la revisión legal cuando así lo exija la política de la empresa, antes de celebrar cualquier contrato o acuerdo.

No puedes firmar "acuerdos de modificación" no autorizados con clientes, proveedores o vendedores. Se trata de acuerdos secretos no autorizados en forma de cartas, correos electrónicos, faxes o garantías verbales que se desvían de los términos y condiciones estándar de los contratos. La modificación de los acuerdos puede obligar a Ar-Tex Group a hacer algo que la empresa no puede hacer, y puede exponer a Ar-Tex Group a una responsabilidad civil no deseada. Obviamente, no es posible describir todos los tipos de acuerdos no autorizados y secretos por separado. No obstante, mencionamos a modo de ejemplo comunicaciones que contienen:

- Cláusulas de "salida anticipada", es decir, la posibilidad de que un cliente rescinda el contrato antes de su fecha de vencimiento natural;
- Garantías o compromisos de que el cliente alcanzará determinados niveles de rendimiento o hitos;
- Cualquier declaración que contradiga los términos contractuales, especialmente en lo relativo a las condiciones de pago;
- Compromisos de suministrar productos o servicios que Ar-Tex Group no pueda o no quiera suministrar; u Ofertas de productos o servicios gratuitos o con descuento.

Cuando sea relevante para su trabajo y operaciones comerciales específicas, es tu responsabilidad garantizar que se forme un acuerdo contractual formal entre Ar-Tex Group y el cliente. También es su responsabilidad asegurarse de que existe una documentación completa y precisa del contrato, de cualquier pedido relacionado y del estado del cliente (por ejemplo; nuevo, en lugar de existente) en las aplicaciones utilizadas para procesar las cuentas y transacciones del cliente. Es probable que tu área de negocio específica tenga instrucciones y requisitos más detallados sobre los registros y el procesamiento de contratos que los descritos aquí.

## BENEFICIENCIA

**LAS CONTRIBUCIONES POLÍTICAS REALIZADAS EN NOMBRE DEL GRUPO AR-TEX NO ESTÁN PERMITIDAS. LAS CONTRIBUCIONES A ORGANIZACIONES BENÉFICAS REALIZADAS EN NOMBRE DEL GRUPO AR-TEX DEBEN ESTAR AUTORIZADAS.**

## COOPERACION CON CLIENTES Y TERCEROS

Conducta Política - Apoyamos y respetamos su derecho a participar en actividades políticas. Sin embargo, nadie en Ar-Tex Group puede pedirle que haga donaciones, apoye o se oponga a ningún grupo o candidato político.

Ar-Tex Group no proporciona ningún apoyo, directo o indirecto, a ningún partido político, candidato, grupo o religión, ni toma partido en conflictos o disputas nacionales o internacionales. En cumplimiento de esta política, no debe identificar el nombre de Ar-Tex Group (ni ninguna de sus otras actividades) con ningún partido o grupo político ni con ningún bando en tales conflictos o disputas.

Tener también en cuenta que:

Los empleados no serán reembolsados por donaciones personales a grupos u hombres políticos y la remuneración no se verá incrementada o modificada de otro modo como consecuencia de



## REFERENCIAS

- Recomendaciones del Consejo de Europa



dichas donaciones.

En algunos países o estados, las leyes y normativas pueden restringir o limitar las donaciones a partidos o grupos políticos por parte de los empleados o sus familiares, especialmente si la unidad de negocio hace negocios con una entidad gubernamental.

Si expresa opiniones políticas en público, deje claro que se trata de sus opiniones personales y que no reflejan necesariamente las opiniones de Ar-Tex Group.

Conducta en relación con organizaciones benéficas y de voluntariado - Animamos a los empleados a dedicar su tiempo libre y sus recursos a organizaciones benéficas y sin ánimo de lucro. Sin embargo, si formas parte de una organización que pretende hacer negocios con Ar-Tex Group, o recibir donaciones, bienes o servicios de Ar-Tex Group, debes comunicarlo a tu responsable y obtener la autorización pertinente de tu unidad de negocio. Las donaciones en especie, por ejemplo, de equipos, deben ser autorizadas por Ar-Tex Group. Cualquier donación de equipos tecnológicos también debe ser aprobada por su departamento de TI.

## APLICACION DE PRINCIPIOS

Nos comprometemos a desarrollar continuamente una cultura de ética y cumplimiento con el fin de evitar conductas indebidas. Se espera que todos los empleados de Norcaucho se adhieran y pongan en práctica los valores de Ar-Tex Group en nuestra vida laboral diaria y que hagan todo lo posible para garantizar que nuestras normas de conducta sean respetadas por todos. Esto significa principalmente seguir los procedimientos de Ar-Tex Group, pero también se espera que los empleados cooperen, cuando y si es necesario, en las investigaciones internas de mala conducta. Las conductas contrarias a nuestro Código se castigan con medidas disciplinarias, incluidas las de carácter grave, de conformidad con todas las leyes y procedimientos aplicables. Las medidas disciplinarias por infracción de este Código se tramitan a través de las normas disciplinarias habituales de Ar-Tex. En caso de actividades ilegales o si Ar-Tex sospecha que pueden ser ilegales, Ar-Tex puede implicar a las autoridades competentes

## FORMULARIO DE RECONOCIMIENTO

Confirmando que he recibido y leído el Código de Conducta y Ética Empresarial de Ar-Tex Group y que soy consciente de mis obligaciones de cumplir con los principios, políticas y valores establecidos en este Código.

Reconozco que mi acuerdo para cumplir con este Código no constituye un contrato de trabajo.

Lugar: Lekunberri

Nombre y apellido: \_AITOR IGUIÑIZ ECHEVESTE\_\_\_\_\_

Firma : \_\_\_\_\_

Este documento debe devolverse firmado al Departamento de Recursos Humanos.



### REFERENCIAS

- Recomendaciones del Consejo de Europa