

CÓDIGO DE CONDUCTA

1. INTRODUCCIÓN

El Código de Conducta de FAMOSA, es la declaración de las reglas básicas que deben regir el comportamiento de todas las personas empleadas, personal de dirección y gerencia (colectivamente, las “Personas Empleadas”) de las empresas que componen el Grupo FAMOSA (“FAMOSA”), es un conjunto de normas en materia de ética en los negocios que partiendo del cumplimiento de la legislación vigente se apoya en los valores corporativos para expresar el compromiso de FAMOSA con la ética y responsabilidad corporativa en todas sus actuaciones.

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

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

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

Son objetivos de este código tanto servir de ayuda a las Personas Empleadas de FAMOSA para poder hacer lo correcto frente a decisiones complicadas, como hacer públicos los compromisos éticos de FAMOSA frente a todos sus grupos de interés. De esta manera se pretende

CODE OF CONDUCT

1. INTRODUCTION

FAMOSA’s code of conduct is a declaration of the basic rules that must govern the behavior of all the staff, executive officers and managers (collectively, “Employees”) of the FAMOSA Group companies (“FAMOSA”). It is a set of rules related to ethical business practices which, based on compliance with current legislation, is supported by corporate values in order to express FAMOSA’s commitment to ethics and corporate responsibility in all its operations.

This code is applicable to each and every one of the persons who work at FAMOSA. It is FAMOSA’s wish that the principles governing this Code also be shared by its customers, suppliers, stakeholders and other groups of persons who interact with the company and hold certain rights or legitimate interests (hereinafter, all the above shall be jointly referred to as “interest groups”, to the extent that the values, principles and rules *set out* in the Code apply to them and FAMOSA has the authority to enforce them.

The reputation and present and future success of FAMOSA are dependent on all its staff taking personal and individual responsibility for the practical application of the Code. Together, they must demonstrate that FAMOSA is a company rooted in solid values. A company that contributes value to its stakeholders, that responds to the expectations of its interest groups and that its Employees are proud to belong to.

The Code sets out the rules to follow in the event of conflicts of interest as well as providing information on obtaining guidance, assistance in applying it and more detailed rules related to certain aspects.

Thus, the objectives of this Code are to help the Employees of FAMOSA take the correct action in the face of difficult decisions and to publish the ethical undertakings of FAMOSA with respect to all its interest groups. This will generate a feeling

generar un sentimiento de confianza, un efecto de vinculación positiva entre todas las personas que se relacionan con la compañía.

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

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

1.1 LOS VALORES DE FAMOSA



1.2 PRINCIPIOS RECTORES ONU SOBRE LAS EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

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

1.3 CÓDIGO DEONTOLÓGICO DE PUBLICIDAD INFANTIL

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

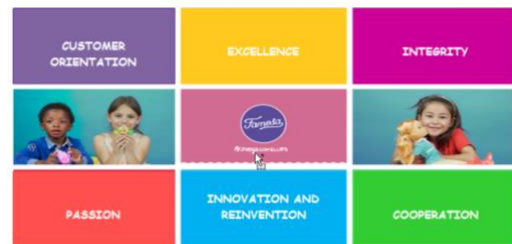
El CAPIJ se inserta en el marco de la estrategia de protección del menor que lleva en marcha la AEFJ desde 1993 cuyo objetivo es promover el derecho a la comunicación comercial y a la libre competencia de las empresas jugueteras, salvaguardando los intereses de la infancia.

of trust and forge positive relationships between all the persons related to the company.

In the event that an Employee is in doubt about whether an activity is permitted or not, about whether certain situations are in keeping with this Code or about how to apply the Code in a specific situation, they should consult the Code Compliance Officer (who is identified in Chapter 6).

This Chapter set outs both the values of FAMOSA and the external commitments acquired by the company in relation to ethics, human rights and good commercial practices.

1.1 FAMOSA'S VALUES



1.2 MAIN GUIDING PRINCIPLES OF THE UN ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS

FAMOSA has adopted the guiding principles of the UN on business and human rights. They ensure protection, respect and the correction of all negative impacts on human rights.

1.3 ETHICAL GUIDELINES GOVERNING ADVERTISING TO CHILDREN

As a member of the Spanish Association of Toy Manufacturers (AEFJ), FAMOSA has signed the Self-Regulatory Code for advertising toys to children (CAPIJ), the first self-regulatory ethical code on advertising targeted at children.

The CAPIJ is part of the framework of the strategy to protect minors implemented by the AEFJ since 1993, with the objective of promoting the right to commercial communication and free competition of toy manufacturers while safeguarding the interests of children. By means of this code, the

Mediante este código, la AEFJ pretende establecer un conjunto de reglas que guiarán a las compañías jugueteras asociadas en el desarrollo, ejecución y difusión de sus mensajes publicitarios dirigidos a menores.

FAMOSA, como empresa adherida a este código:

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

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO

2.1 SUJETOS OBLIGADOS

El Código será de aplicación a todas las entidades que forman el Grupo FAMOSA y vinculará a las Personas Empleadas.

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

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

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

AEFJ aims to establish a series of rules that will act as guidance for its member toy manufacturers in the development, execution and dissemination of advertising to children.

As a signatory of this code, FAMOSA:

- ◆ Declares its public commitment to respecting the general advertising legislation and the legal provisions established on the protection of minors, regardless of the media or carrier used to disseminate its advertising.
- ◆ In all its commercial communications targeted at minors, the company undertakes to comply with the rules set out in this Code, which specify and extend the scope of the legal obligations applicable to the advertising and promotion of toys targeted at minors, for the sake of the public interest, consumers and the market.

2. SCOPE OF APPLICATION AND COMPLIANCE

2.1 OBLIGATED PARTIES

The Code shall apply to all companies forming part of the FAMOSA Group and shall be binding on all its Employees.

Likewise, the Code of Conduct has been made available by FAMOSA and must be known by all its interest groups. Compliance with its rules, as may apply, by all those interest groups with which FAMOSA has contractual relations, is considered an essential obligation and breach thereof shall be considered a ground for the termination of the referred contractual relationship.

The scope of application of the Code may be extended to any other person related to the company if, due to the nature of such a relationship, their actions may in any way affect FAMOSA's reputation and its trademarks.

Company Management is responsible for establishing the cases in which said extension shall apply and the scope thereof.

2.2 RESPONSABILIDADES EN SU APLICACIÓN

Persona Responsable del Cumplimiento del Código velará por la correcta comunicación del Código a las Personas Empleadas y a las personas que por cualquier circunstancia deban estar sujetas a las normas de este. Las Personas Empleadas de FAMOSA tienen la obligación de conocer y cumplir el Código para facilitar su implantación en el Grupo FAMOSA, incluyendo la comunicación a la Persona Responsable del Cumplimiento del Código de cualquier posible incumplimiento del mismo.

Todas las Personas Empleadas de FAMOSA están sujetas a las siguientes obligaciones:

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

Todo el personal directivo y mandos de FAMOSA tienen además, las siguientes responsabilidades:

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

2.2 PARTIES RESPONSIBLE FOR ITS ENFORCEMENT

The Code Compliance Officer shall ensure the correct communication of the Code to all Employees and to all those persons who, for any reason, must be bound by the Code rules. All the Employees of FAMOSA are obliged to know and comply with the Code in order to facilitate its implementation within the FAMOSA Group, including the reporting of possible non-compliances to the Code Compliance Officer.

All the Employees of FAMOSA have the following obligations:

- ◆ They must know the Code of Conduct and make their decisions based on said principles and the policies that stem from those principles; and
- ◆ They must report any sign of processes and actions that contravene the provisions of this Code of Conduct.

The executives and managers of FAMOSA also have the following obligations:

- ◆ They must communicate the Code to their teams.
- ◆ They must ensure compliance by example.
- ◆ They must support their staff in any ethical dilemma that could arise.
- ◆ They must correct deviations detected in complying with the Code.
- ◆ They must establish mechanisms to ensure compliance with the Code in their areas of responsibility in an appropriate and timely manner.
- ◆ They must inform the Code Compliance Officer about processes and actions that could contravene the provisions of the Code.

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

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

2.3 CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

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

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

2.4 CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y LÍMITES NORMATIVOS

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

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

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

No-one, regardless of their position in the company, is authorised to ask any recipient of the Code to contravene the provisions of the Code.

No Employee or obligated party may justify a conduct that is contrary to the Code or constitutes malpractice based on the order of a superior or ignorance of the content of the Code.

2.3 COMPLIANCE WITH THE CODE

FAMOSA shall take the necessary steps to enforce the set of values, principles and rules set out in this Code by disseminating its content among the recipients and clearing up any doubts that may exist regarding its application.

Failure by the executives, managers and other Employees of FAMOSA to observe the Code and the rules arising from the implementation of the duly-communicated specific policies may give rise to the opening and initiation of the procedures foreseen for this purpose in the corresponding legislation, including dismissal.

2.4 COMPLIANCE WITH THE LAW AND REGULATORY LIMITS

The business activity of FAMOSA and its Employees is regulated by the law. Observance of all applicable laws and regulations must never be questioned. Furthermore, Employees shall observe, comply with and enforce all internal rules and regulations, as they apply to each particular situation. These internal rules and regulations apply specifically to FAMOSA and may transcend legal requirements.

Under no circumstances shall the application of the Code content infringe the applicable legal provisions, and if any such circumstance is detected, the Code content must be adapted to what is set out in such legal provisions.

The content of the Code shall take preference over that of any internal rules that could contradict it, unless said rules establish stricter conduct requirements.

El Código no modifica la relación laboral existente entre la correspondiente entidad de FAMOSA y las Personas Empleadas, ni crea derecho ni vínculo contractual alguno.

3. PRINCIPIOS ÉTICOS

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

3.1 DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y LA LEGALIDAD COMERCIAL

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

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

La inobservancia por parte de las Personas Empleadas de FAMOSA del Código y de las normas derivadas del desarrollo de políticas específicas, debidamente comunicadas, podrían

The Code does not modify the employment relationship existing between the respective FAMOSA company and its Employees or create any contractual right or obligation.

3. ETHICAL PRINCIPLES

All actions taken by Employees and other parties bound by this Code as a consequence of their relationship with FAMOSA shall be guided by ethical values, including those set out in this Chapter.

3.1 COMPETITION DEFENCE AND COMMERCIAL LAW

FAMOSA is ready to compete successfully in the current commercial sector and will always do so in accordance with all applicable competition defence and anti-trust laws and principles of fair trade. For this reason, the Employees must always observe the following rules:

- ◆ The commercial policy and prices shall be established independently and never agreed formally or informally with competitors or other unrelated parties, whether directly or indirectly;
- ◆ Customers, territories and product markets shall never be shared out between FAMOSA and its competitors, but will always be the result of fair competition;
- ◆ Customers and suppliers shall be treated fairly by FAMOSA.
- ◆ All Employees, and in particular, those who engage in marketing, sales and purchase activities, or those who are in frequent contact with competitors, must be familiar with the applicable competition laws.

Failure by the executives, managers and other Employees of FAMOSA to observe the Code and the rules arising from the implementation of the duly-communicated specific policies may give rise

<p>dar lugar a la apertura e iniciación de los procedimientos previstos a tal efecto en la normativa correspondiente, incluido entre ellos el despido.</p> <p>En el desarrollo de sus labores profesionales, ninguna Persona Empleada colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, tanto nacional como internacional, ni cooperará con ellos en acciones u omisiones que comprometan el principio de legalidad o que puedan, de ser conocidas, dañar la reputación de FAMOSA</p> <p>En caso de duda, se deberá contactar con la Persona Responsable del Cumplimiento del Código.</p> <p>3.2 RELACIONES CON CLIENTES Y CONSUMIDORES</p> <p>FAMOSA busca el éxito en el mercado mediante la provisión de productos y servicios de calidad, en cumplimiento con toda la normativa vigente en cada momento para la seguridad del mercado y protección de clientes y consumidores.</p> <p>La satisfacción de las necesidades de clientes y consumidores, con especial atención a los niños y niñas, es la base de la misión del Grupo FAMOSA. FAMOSA está comprometida, en particular, en el respeto al derecho de los niños y niñas y las familias, así como al de los clientes y consumidores, a recibir productos de calidad que no sean perjudiciales para la salud, que no causen daños y a recibir información completa sobre los productos suministrados.</p> <p>Con este propósito, la Dirección y las Personas Empleadas de FAMOSA deberán:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Cumplir escrupulosamente con todas las normas y procedimientos internos establecidos para la gestión de las relaciones con clientes y consumidores; ◆ Dentro de los límites establecidos por sus obligaciones contractuales, proveer de manera eficiente productos de calidad que satisfagan las necesidades y expectativas razonables de los clientes y consumidores; ◆ Facilitar información rigurosa sobre los productos y servicios facilitados, de modo 	<p>to the opening and initiation of the procedures foreseen for this purpose in the corresponding legislation, including dismissal.</p> <p>In discharging their professional duties, no Employee shall consciously cooperate with others in violating any national or international law, or collaborate with them in performing any actions or omissions that might put the principle of legality at risk, or that, if known, could damage FAMOSA's reputation.</p> <p>In the event of doubt, please contact the Code Compliance Officer.</p> <p>3.2 RELATIONS WITH CUSTOMERS AND CONSUMERS</p> <p>FAMOSA seeks success on the market by providing quality products and services, complying with all the applicable laws to ensure the safety of the market and protection of customers and consumers.</p> <p>The mission of the FAMOSA Group is based on satisfying the needs of its customers and consumers, paying special attention to children. In particular, FAMOSA is committed to respecting the right of children and their families, and of its customers and consumers to receive quality products that are not harmful to health and cause no damage, and to receive complete information about the products supplied to them.</p> <p>To that end, the Employees and management of FAMOSA undertake to:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Strictly comply with all internal rules and procedures established for the management of customer and consumer relations; ◆ Efficiently provide quality products that meet the reasonable needs and expectations of customers and consumers, within the limits established by its contractual obligations; ◆ Furnish accurate information about the products and services provided, so that
--	---

<p>que los clientes y consumidores puedan tomar sus decisiones con base en hechos;</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Ser claros y veraces en todas las comunicaciones comerciales con clientes y consumidores ◆ Cumplir escrupulosamente y en todo momento con los principios y procedimientos establecidos por FAMOSA en relación con la seguridad del producto. 	<p>customers and consumers can make their decisions based on facts;</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Be clear and truthful in all commercial communications with customers and consumers; and ◆ Strictly comply at all times with the principles and procedures established by FAMOSA in relation to product safety.
<p>3.3 RELACIONES CON SOCIOS COMERCIALES Y CON EL MERCADO</p> <p>FAMOSA busca alcanzar sus objetivos mediante la provisión de productos y servicios competitivos, innovadores y de alta calidad, con estricto cumplimiento de toda la normativa aplicable para la salvaguarda del mercado.</p> <p>Con este propósito, y en cumplimiento con los principios del Código de Conducta, las Personas Empleadas deberán:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ En el marco de sus obligaciones contractuales, cooperar con los socios comerciales de FAMOSA; ◆ Facilitar información rigurosa y completa sobre los productos, cumpliendo con los principios de transparencia y confidencialidad corporativa; ◆ Ser claros, completos y veraces en sus comunicaciones comerciales con el mercado. 	<p>3.3 RELATIONS WITH COMMERCIAL PARTNERS AND WITH THE MARKET</p> <p>FAMOSA seeks to attain its objectives through the provision of products and services that are competitive, innovative and of the highest quality, strictly complying with all applicable market protection laws.</p> <p>To that end and pursuant to the Code of Conduct principles, all Employees shall:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Cooperate with FAMOSA's commercial partners, within the scope of their contractual obligations. ◆ FAMOSA shall provide accurate, complete information about products, complying with the principles of transparency and corporate confidentiality; and ◆ Be clear, complete and truthful in all its commercial communications with the market.
<p>3.4 RELACIONES CON PROVEEDORES</p> <p>En el marco de sus deberes y obligaciones, las Personas Empleadas y Grupos de Interés afectados se asegurarán de que los Proveedores de FAMOSA cumplen de forma continua y constante en cuanto a su conducta, con los principios y estándares éticos del Código de Conducta.</p> <p>En lo que se refiere al cumplimiento de principios ético-sociales, Famosa asegurará que los proveedores seleccionados estén convenientemente certificados en relación con su compromiso de fabricación ética, mediante sistemas internacionales de reconocido prestigio y extendido uso, tales como:</p>	<p>3.4 RELATIONS WITH SUPPLIERS</p> <p>Within the framework of their duties and obligations, all affected Employees and interest groups shall ensure that FAMOSA's suppliers continuously and constantly conduct themselves in accordance with the ethical principles and standards of the Code of Conduct.</p> <p>With respect to compliance with ethical-social principles, FAMOSA shall ensure that the selected suppliers are properly certified in relation to their ethical manufacture commitment, by international systems that have recognised prestige and are widely used, such as:</p>

<ul style="list-style-type: none"> ◆ El ICTI CARE, programa de prácticas comerciales del consejo internacional de la industria del juguete ICTI (International Council Toy Industry) : Caring, Awareness, Responsible, Ethical) para promover la fabricación ética en la cadena de suministro y cuyo Código de Prácticas Comerciales se reproduce en el Anexo 1 de este Código de Conducta ◆ La <i>Business Social Compliance Initiative</i> (BSCI), sistema de gestión social que permite que una empresa analice, controle y reduzca los impactos sociales de sus actividades. La BSCI se basa, entre otros, en los Convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en las Directrices de la OCDE para Empresas, siendo sus principios: el derecho a la libertad de asociación y negociación, No Discriminación; Remuneración Justa; Jornada Laboral Digna; Seguridad y Salud en el Trabajo; No al Trabajo Infantil; Protección especial para Jóvenes Trabajadores, No al Trabajo Precario ni Forzoso; Protección del Medio Ambiente y Comportamiento Ético Empresarial. <p>En caso de surgir cualquier duda justificada sobre la conducta ética de un proveedor o su cumplimiento de los principios de este Código, FAMOSA tomará las medidas oportunas sin demora.</p> <p>En los procesos de selección o suministro y, en general, en la relación con los proveedores de bienes o servicios, y en el marco de sus obligaciones, las Personas Empleadas y Grupos de Interés aplicables, deberán:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Cumplir de forma escrupulosa con todos los procedimientos y normas internas de selección de proveedores y de gestión de las relaciones con estos; ◆ No impedir que cualquier proveedor que cumpla con los requerimientos de selección, compita por la provisión de productos o servicios a FAMOSA, adoptando en los procesos de selección criterios objetivos de transparencia y justicia; ◆ Seleccionar proveedores con base en las necesidades de FAMOSA, con el objetivo de obtener las mejores condiciones posibles en 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ICTI CARE, the commercial practices programme of the International Council of Toy Industries (ICTI): (Caring, Awareness, Responsible, Ethical) that promotes ethical manufacturing processes in the supply chain, and whose Commercial Practices Code is set out in Annex 1 to this Code of Conduct. ◆ The <i>Business Social Compliance Initiative</i> (BSCI), a social management system that enables a company to analyse, control and reduce the social impacts of its activities. The BSCI is based, among others, on the conventions of the ILO (International Labour Organisation), the Universal Declaration of Human Rights and the OECD Business Directives, with its principles being: the right to freedom of association and collective bargaining, non-discrimination, decent pay, fair working hours, health and safety at work, no child labour, special protection for young workers, no precarious or forced labour, protection of the environment and ethical business conduct. <p>In the event of any justified doubt arising about the ethical conduct of a supplier or their compliance with the principles of this Code, FAMOSA will take the appropriate actions immediately.</p> <p>In staff selection or supply processes and in general, in all relations with providers of goods and services, and within the framework of their obligations, the affected Employees and interest groups shall:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Strictly comply with all internal supplier selection procedures and rules and the management of supplier relations; ◆ Not prevent any supplier who meets the selection requirements from competing to provide products or services to FAMOSA, by adopting objective criteria of transparency and fairness in the selection criteria processes; ◆ Select suppliers based on the needs of FAMOSA, in order to obtain the best possible
---	---

<p>términos de calidad, seguridad y costes de los bienes ofrecidos;</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Obtener la máxima colaboración posible de los proveedores para garantizar de forma continua que las necesidades de FAMOSA y de sus clientes y consumidores se satisfacen en términos de calidad, seguridad, costes, plazos de entrega, ello de conformidad con, o superando, las expectativas; ◆ Mantener un diálogo franco y abierto con los proveedores, en línea con las buenas prácticas comerciales. ◆ Reportar o denunciar cualquier conducta de los proveedores que entre en conflicto con las disposiciones del Código, en la forma que se detalla en su Apartado 5.3 	<p>conditions in terms of quality, safety and the cost of the offered goods;</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Obtain the maximum possible collaboration of suppliers to continuously guarantee that the needs of FAMOSA and its customers and consumers are met in terms of quality, safety, costs and delivery times, in accordance with, or exceeding, expectations; ◆ Maintain an open, honest dialogue with suppliers, in line with good commercial practices; and ◆ Report or denounce any supplier conduct that enters into conflict with the provisions of the Code, in the manner set out in Section 5.3 of this document.
<p>3.5 RELACIONES CON COMPETIDORES</p>	<p>3.5 RELATIONS WITH COMPETITORS</p>
<p>En la gestión de sus relaciones y transacciones comerciales, FAMOSA se inspira en los principios de buena fe, legalidad, honestidad, transparencia, eficiencia y respeto por el mercado y los competidores.</p>	<p>In managing its commercial relations and transactions, FAMOSA is inspired by the principles of good faith, legality, honesty, transparency, efficiency and respect for the market and competitors.</p>
<p>En particular, FAMOSA busca el éxito en el mercado mediante la provisión de productos y servicios de calidad, en cumplimiento con toda la regulación nacional e internacional vigente para la defensa de la competencia leal.</p>	<p>In particular, FAMOSA seeks success on the market by providing quality products and services, complying with all the applicable national and international laws to defend fair competition.</p>
<p>De forma específica, dentro del marco normativo nacional e internacional que regula la competencia, las actividades de FAMOSA y la conducta de las Personas Empleadas y Grupos de Interés que actúen de alguna manera en su nombre o representación, estarán inspiradas por la absoluta autonomía e independencia total respecto de la conducta de los competidores de FAMOSA en los mercados relevantes.</p>	<p>Specifically, and within the national and international regulatory framework that regulates competition, the activities of FAMOSA and the conduct of its Employees and interest groups who in any way act on its name and on its behalf shall be inspired by absolute autonomy and total independence in relation to the conduct of FAMOSA's competitors in relevant markets.</p>
<p>FAMOSA es miembro de la Asociación Española de Fabricantes de Juguetes (AEFJ) y puede participar en otras asociaciones de ámbito nacional o internacional, cuyos encuentros son una oportunidad para encontrar competidores del sector. Estas situaciones podrían dar lugar a discusiones sobre temas en conflicto con las regulaciones nacionales o internacionales en materia de competencia. En tal caso, el representante de FAMOSA deberá abstenerse de participar en la conversación o interrumpirla y, en</p>	<p>FAMOSA is a member of the Spanish Association of Toy Manufacturers (AEFJ) and may participate in other national or international category associations, whose meetings are an opportunity to encounter competitors in the sector. These situations could lead to the discussion of topics conflicting with national or international regulations regarding competition. In such a case, the representative of FAMOSA shall refrain from taking part in the conversation or interrupt it and, as appropriate, leave the meeting, promptly</p>

su caso, abandonar la reunión, informando de inmediato el hecho a la Persona Responsable del Cumplimiento del Código según lo establecido en la Sección 5.3.

3.6 SEGURIDAD DEL PRODUCTO

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

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

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

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

3.7 LUCHA CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN

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

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

reporting the event to the Code Compliance Officer as set out in Section 5.3

3.6 PRODUCT SAFETY

FAMOSA acknowledges that its market reputation is directly and strictly related to the marketing of products that are safe and of the highest quality.

FAMOSA undertakes that each of the products it places on the market strictly complies with the applicable legislation on safety.

FAMOSA designates and assigns human and financial resources to the implementation and development of its processes, policies and internal management systems for the purpose and objective of ensuring the continuous improvement of its product safety processes, in order to ensure that end consumers or users, especially children and their families, purchase safe, high quality products.

In this sense FAMOSA cooperates with the AEFJ and its members, leading national and international companies in the sector, in order to define, implement and ensure that others implement best practices, norms and technical standards in the reference market, in compliance with the relevant regulations.

3.7 FIGHT AGAINST BRIBERY AND CORRUPTION

FAMOSA's Employees shall behave in a legitimate and honest manner, and shall be trustworthy in all negotiations in which the company has an interest, in all cases complying with the acquired commitments.

No Employee shall offer or promise improper personal, commercial or financial favours, either directly or through intermediaries, or any other type of favour in order to win or obtain business or any other benefit from a third party, whether public or private. Neither shall any employee accept any benefits of this type in exchange for preferential treatment by a third party. Likewise, Employees shall refrain from behaving in a way that could give rise to the suspicion of displaying any such conduct or attempting to do so.

dicha conducta impropia o a un intento de la misma.

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

3.8 LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA PROTECCIÓN DE ACTIVOS

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

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

Todas las Personas Empleadas de FAMOSA intentarán proteger los bienes de FAMOSA contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción.

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

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

Employees are informed that the offer or delivery of improper benefits in order to influence the decision of the receiver may not only give rise to the application of disciplinary sanctions, but also result in the filing of criminal charges.

3.8 FIGHT AGAINST FRAUD AND THE PROTECTION OF ASSETS

Employees must never become directly or indirectly involved in fraudulent actions or behave dishonestly in a way that implicates or poses a risk to the resources, assets or financial and accounting records of FAMOSA or any third party related to the company. Not only could this give rise to the application of disciplinary sanctions, it could also result in the filing of criminal charges.

The financial records of FAMOSA constitute the basis for the running of the company business and allow the company to fulfil its obligations with respect to its different interest groups. Therefore all financial records must be accurate and in accordance with the accounting principles of FAMOSA.

All FAMOSA's Employees shall do their best to protect the assets of FAMOSA against loss, damage, incorrect use, theft, fraud, embezzlement and destruction.

The above obligations refer to both tangible and intangible assets, including trademarks, know-how and intellectual property, confidential information and information systems.

Employees shall make use of the computer tools (hardware and software) placed at their disposal by FAMOSA (email, office applications, Internet, fixed telephones, mobile telephones, fax, etc.) in conditions that are in keeping with the job requirements and with the functions they perform, and they may only access the systems they are authorised to access, and with the opportune licences at all times.

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

3.9 RESPETO A LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS

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

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

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

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

Todas las Personas Empleadas y especialmente quienes desempeñen funciones de dirección, promoverán en todo momento, y en todos los niveles profesionales, unas relaciones basadas en

To the extent permitted by current law, FAMOSA reserves the right to control and supervise the way in which the Employees use its resources, including the right to inspect emails, data and files housed in computer servers, communication networks and other data carriers owned by the company.

3.9 RESPECT FOR THE RIGHTS OF PERSONS

FAMOSA respects the personal dignity, privacy and personal rights of each employee, and is committed to promoting and maintaining a workplace where no situations of discrimination or harassment exist. Relations between all Employees shall always be based on respect for dignity and non-discrimination of persons. One basic principle of action in FAMOSA is ensuring equal opportunities in accessing jobs and in professional promotion, ensuring at all times the absence of situations of discrimination for reasons of gender or sexual orientation, gender definition and identity, sexual characteristics race, religion, ethnic origin, age, civil status or social class.

Therefore, all Employees intervening in staff recruitment, selection or promotion processes shall be guided objectively with respect to their actions and decisions, based on an open-minded attitude to diversity and with the aim of identify those persons who best fit the profile and needs of the job, in all cases promoting equal opportunities.

On the other hand, harassment, abuse, intimidation, disrespect and a lack of consideration or any type of physical or verbal aggression are unacceptable and will not be permitted or tolerated at work.

All those Employees with staff under their supervision shall promote and ensure that such situations do not occur, using all available means.

All Employees, especially those who perform management functions, shall at all times promote relations based on respect for the dignity of others, inclusion, fairness and mutual cooperation at all

el respeto por la dignidad de los demás, la participación, la equidad y la colaboración recíproca, propiciando un ambiente laboral respetuoso a fin de lograr un clima de trabajo positivo.

Las personas empleadas que sientan que en su entorno de trabajo no se cumple con estos principios pueden plantear sus preocupaciones a la Persona Responsable del cumplimiento del código-

3.10 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

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

3.11 PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

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

3.12 DERECHOS COLECTIVOS

Las Personas Empleadas de FAMOSA respetarán los derechos de sindicación, asociación y negociación colectiva reconocidos internacionalmente, así como las actividades que se lleven a cabo por las organizaciones representativas de los trabajadores, de acuerdo con

professional levels, fostering a respectful labour environment in order to ensure a positive work environment.

Any Employee who feels that these principles are not complied with in their work area may inform the Code Compliance Officer of their concerns.

3.10 OCCUPATIONAL RISK PREVENTION

FAMOSA believes the occupational health and safety of its Employees is a fundamental factor in achieving a comfortable and safe work environment, and permanent improvement of working conditions is a critical objective. At FAMOSA, compliance with safety standards is an essential employment condition and promoting a safety culture is everyone's responsibility.

Considering all the above, FAMOSA's Employees must at all times respect the applicable health and safety preventive measures, making use of the resources provided by the organisation and ensuring that the members of their teams and the subcontracted personnel for whom they are responsible perform their activities in conditions of complete safety.

3.11 PROTECTING THE ENVIRONMENT

Within the scope of their competencies, the Employees of FAMOSA actively and responsibly undertake to protect the environment, respecting the legal requirements, heeding the recommendations and procedures established by the company to reduce environmental impacts on their activities, and helping improve the environmental sustainability goals included in the respective protocols established by the Quality and Environment Area.

3.12 COLLECTIVE RIGHTS

The Employees of FAMOSA shall respect internationally-recognised rights of syndication, association and collective bargaining and the activities carried out by organisations representing the workers, in accordance with the functions and competencies legally assigned to them, with which

las funciones y competencias que tengan legalmente atribuidas, con quienes se mantendrán una relación basada en el respeto mutuo en aras de promover un diálogo abierto, transparente y constructivo que permita consolidar los objetivos de paz social y estabilidad laboral.

4. PAUTAS DE CONDUCTA

4.1 CONFLICTOS DE INTERESES

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

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

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

4.2 LIMITACIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL

La contratación de personas en FAMOSA tendrá como factores de decisión sus cualificaciones, desempeño, competencias y experiencia. Personas vinculadas directamente con las Personas

they shall maintain relations based on mutual respect, in order to promote an open, transparent and constructive dialogue that enables the consolidation of the objectives of social peace and job stability.

4. BEHAVIOUR GUIDELINES

4.1 CONFLICTS OF INTEREST

A conflict of interest arises when the personal interests of an Employee compete with those of FAMOSA in making a decision. In this situation, it is difficult for the Employee to devote their efforts to defending the best interest of the company. When faced with an ethical dilemma of this type within the scope of their activity in FAMOSA, the employee is obliged to put the interests of the company before their own personal interests or those of others.

Whenever possible, Employees must avoid conflicts of interest. In the event of a conflict of interest occurring, or if an employee is faced with a situation that could involve or give rise to a conflict of interest, that Employee must inform their supervisor, manager or the Code Compliance Officer.

Similarly, it is important to avoid the appearance of a conflict of interest existing, as the mere appearance of conflict could be as harmful to the reputation of FAMOSA as a real conflict of interest. In particular, Employees who are responsible for commercial transactions carried out on behalf of FAMOSA, for instance, the purchase or contracting of goods and services, must be aware of and alert to the possibility of conflicts of interest arising when they make their decisions.

4.2 LIMITATIONS IN RELATION TO STAFF RECRUITMENT AND DEVELOPMENT

When hiring staff in FAMOSA, the decision factors used shall be their qualifications, performance, skills and experience. Persons related directly to Employees of FAMOSA may

Empleadas de FAMOSA podrán ser contratadas por la Compañía únicamente en el caso de que la contratación se base exclusivamente en los factores de decisión descritos, no pudiéndose realizar contrataciones para el mismo departamento en el que su familiar presta servicios, teniendo relación jerárquica o funcional entre familiares y siempre bajo la aprobación de la Dirección General y la Dirección de Recursos Humanos.

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

4.3 OPORTUNIDADES CORPORATIVAS

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

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

4.4 INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

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

El éxito constante de FAMOSA depende la información confidencial y de que esta no sea divulgada indebidamente a terceros. A menos que así lo exija la ley o lo autorice la dirección de FAMOSA. Las Personas Empleadas no

only be hired by the company if the recruitment is based solely on the above decision factors. No persons may be recruited for a department in which their relatives are working and no hierarchical or functional relations may exist between relatives without the approval of General Management and Human Resources.

These recruitment principles shall apply to all aspects of the employment relationship, including remuneration, promotions and transfers and also in the case that the relationship takes place after the date on which the respective Employee joined the company.

4.3 CORPORATE OPPORTUNITIES

Employees shall not compete with the company or obtain any personal benefit from commercial opportunities that may arise for them during their employment (for example, in relation to products, inventions or investments), unless the company has explicitly abandoned its interest in pursuing said opportunity.

If any Employee wishes to pursue a commercial opportunity that could be of interest to the company, they must inform their supervisor, who must obtain the decision of Management as to whether or not the company wishes to pursue said opportunity.

4.4 CONFIDENTIAL INFORMATION

All information not known to the public shall be considered confidential information of FAMOSA. This includes trade secrets, business plans, marketing and services, consumer opinions, engineering and production ideas, prototypes, product recipes, designs, databases, records, information on salaries and any other financial information that has not been published.

FAMOSA's continuous success depends on confidential information and on that information not being revealed to third parties. Unless this is required by law or authorised by FAMOSA

revelarán la información confidencial de la empresa ni permitirán su divulgación.

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

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

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

4.5 REGALOS Y HOSPITALIDAD

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

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

Management. Employees shall not reveal the company's confidential or permit its disclosure.

This obligation shall continue to exist after the employment relationship has ended. Employees shall do their best to prevent the unintentional disclosure of information, and shall take special care in storing or transmitting confidential information through any channel. In particular, it is forbidden to record images, via any media and in any place (design rooms, showrooms, etc.) of product prototypes, samples or designs before FAMOSA makes them known to the public in general.

FAMOSA respects the right of third parties having a similar interest in protecting their confidential information in the case that others, such as partners in a joint venture, suppliers or customers share confidential information with FAMOSA. Such information shall be treated in the same way as the confidential information of FAMOSA. In this respect, Employees shall protect any confidential information they may have obtained during their former employment.

Likewise, Employees shall protect all confidential information entrusted to them by the company in relation to customers, stakeholders, Employees or suppliers.

4.5 GIFTS AND HOSPITALITY

Employees shall not be influenced in their decisions by receiving favours or improperly try to influence others by delivering favours in the form of physical gifts or displays of courtesy such as invitations, meals, trips or similar.

Employees may only accept gifts and displays of courtesy if their value is reasonable or symbolic, if they are appropriate due to the circumstances or if they do not involve providing a commercial consideration in return. As applicable, Employees shall at all times observe the rules and limits established by FAMOSA in the internal policies and procedures regulating this matter.

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

En caso de tener alguna duda al respecto, la Persona Empleada deberá solicitar, antes de tomar la decisión correspondiente, el asesoramiento de su superior inmediato o de la Persona Responsable del Cumplimiento del código.

4.6 PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

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

Las Personas Empleadas deben respetar y cumplir la legislación vigente sobre protección de datos personales.

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

4.7 RELACIONES INSTITUCIONALES Y COMUNICACIÓN EXTERNA

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

Las Personas Empleadas mantendrán una actitud de respeto y colaboración con los representantes de las autoridades en el marco de sus competencias.

La vinculación, pertenencia o colaboración con partidos políticos o con otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones con fines públicos o que excedan de los propios de la empresa, así como las contribuciones o servicios a los

On the contrary, Employees shall not accept or offer gifts, meals or displays of courtesy if such conducts constitute - or may give the impression of constituting - an inadequate influence with respect to the respective commercial relationship.

In the event of having any doubts in this respect, before making the corresponding decision, the Employee must seek the advice of their supervisor or the Code Compliance Officer.

4.6 PERSONAL DATA PROTECTION

All personal data stored or exchanged during the day-to-day activities of FAMOSA shall be protected, insofar as such protection is a matter of priority in attaining a maximum standard of quality in implementing the corporate purpose.

Employees shall respect and comply with the applicable personal data protection laws.

FAMOSA and its Employees shall apply and comply with the following legislation, to all intents and purposes: The General Data Protection Regulation (GDPR) and/or the applicable data protection regulation in force in its jurisdiction.

4.7 INSTITUTIONAL RELATIONS AND EXTERNAL COMMUNICATION

Employees shall not make comments or spread rumours about FAMOSA or the company's staff through any channels within the framework of their relationship with FAMOSA.

Employees shall maintain an attitude of respect and cooperation with the representatives of public authorities within the scope of their competencies.

Association, cooperation and membership of political parties or any other kind of entity, institution or association for public purposes or purposes exceeding those of the company and contributions or services to these shall only be

mismos, deberán hacerse de manera que quede claro su carácter personal y se evite cualquier involucración con FAMOSA.

Previamente a la aceptación de cualquier cargo público, las Personas Empleadas deberán ponerlo en conocimiento de su supervisor y de la Persona Responsable del Cumplimiento del Código, con la finalidad de poder determinar la posible existencia de incompatibilidades o restricciones a su ejercicio.

4.8 OPERACIONES CON PERSONAS VINCULADAS

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

- a) De forma directa o indirecta, a través de subsidiarias, fiduciarios o designados:
 - i. Controla la empresa, está controlada por ella o está sujeta a un control común;
 - ii. Tiene una participación en la empresa de tal manera que ejerce una influencia considerable sobre ella;
 - iii. Ejerce el control sobre la empresa junto con otras partes;
- b) Es una empresa asociada;
- c) Es una empresa conjunta en la que la empresa es socia;
- d) Es uno de los ejecutivos con responsabilidades estratégicas para la empresa o su matriz;
- e) Es pariente cercano de las partes especificadas en a) o d);
- f) Es una entidad en la que una de las partes especificadas en d) o e) ejerce control, control conjunto o influencia considerable o posee directa o indirectamente una participación con

done in a manner that makes their personal nature clear and avoids any implication with FAMOSA.

Before accepting any public office, Employees shall inform their supervisor (manager) and the Code Compliance Officer, in order to determine the possible existence of incompatibilities or restrictions in exercising such offices.

4.8 TRANSACTIONS WITH RELATED PARTIES

The definition of Related Parties and Transactions with Related Parties are those specified in IAS 24 (International Accounting Standard 24), which states that a party is related if:

- a) Directly or indirectly, via subsidiaries, trustees or nominees:
 - I. It controls the company, is controlled by it or is subject to common control;
 - II. It has a holding in the company such that it exerts considerable influence over it;
 - III. It exerts control over the company together with other parties;
- b) It is an associated company;
- c) It is a joint venture in which the company is a partner;
- d) He/she is one of the executives with strategic responsibilities for the company or its parent company;
- e) He/she is a close relative of the parties specified in a) or d);
- f) It is an entity in which one of the parties specified in d) or e) exercises control, joint control or considerable influence or directly or indirectly possesses a holding with no less than 20% of the voting rights;

<p>no menos del 20% de los derechos de voto;</p> <p>g) Es un fondo de pensiones complementario, colectivo o individual, español o extranjero, constituido para las Personas Empleadas de la Sociedad o de cualquier otra entidad vinculada a la misma, constituido o promovido por la propia sociedad y sobre el que la sociedad pueda ejercer influencia.</p> <p>Las operaciones comerciales o de negocio con personas vinculadas deberán realizarse siempre en condiciones de mercado y de conformidad con la normativa vigente y deberán ser reportadas de acuerdo con la IAS 24.</p> <p>La venta / compra de productos para la venta / reventa por parte de la empresa al mercado no se considera una transacción entre partes vinculadas.</p> <p>Todas las Transacciones con Partes Vinculadas previstas, independientemente de su cuantía, deben comunicarse primero a la Dirección Jurídica de Famosa, quien requerirá y gestionará la aprobación o rechazo por parte del órgano de Administración correspondiente.</p> <p>4.9 ASISTENCIA FINANCIERA OTORGADA POR FAMOSA</p> <p>En cualquier supuesto de contribución económica o asistencia financiera, directa o indirecta, por FAMOSA a favor de cualquier tercero, FAMOSA prestará la mayor atención al destino y uso de dichas contribuciones con el objetivo de evitar verse involucrada en transacciones con propósitos ilegales.</p> <p>4.10 SUBVENCIONES Y OTRAS VENTAJAS PÚBLICAS SOLICITADAS POR FAMOSA</p> <p>En caso de solicitud por FAMOSA de cualquier tipo de financiación o ayuda pública, ya se trate de subvenciones, préstamos privilegiados, beneficios fiscales, aplazamientos o reducciones de obligaciones fiscales, seguridad social, planes de pensiones o cualquier otra obligación corporativa, dichas solicitudes se realizarán siempre de forma legal, transparente y con estricto cumplimiento con toda la normativa que sea aplicable.</p>	<p>g) It is a collective or individual, Spanish or foreign, supplementary pension fund set up for Employees of the Company or any other entity related to it and incorporated or promoted by the company itself and over which the company can exert influence</p> <p>Commercial or business transactions with related parties shall always be carried out in market conditions and in accordance with current law, and must be reported pursuant to IAS 24.</p> <p>The sale/purchase of products for sale/resale by the company to the market is not considered a transaction between related parties.</p> <p>All intended Transactions with Related Parties, regardless of its amount, must first be notified to Famosa Legal Counsel who will seek and manage the approval or refusal by the appropriate Administration Body</p> <p>4.9 FINANCIAL AID GRANTED BY FAMOSA</p> <p>In the event of FAMOSA directly or indirectly granting any economic or financial contribution or aid to a third party, FAMOSA shall pay the greatest attention to the purpose and use of such contributions, in order to avoid becoming involved in transactions with illegal purposes.</p> <p>4.10 SUBSIDIES AND OTHER PUBLIC BENEFITS REQUESTED BY FAMOSA</p> <p>In the case that FAMOSA requests any public funding or aid, whether in the form of subsidies, loans with special privileges, tax benefits, deferments or reductions in tax, social security /pension payments or any other corporate obligations, this shall always be done in a legal and transparent manner, and in strict compliance with the applicable regulations.</p>
--	---

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

5. PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO

5.1 APLICACIÓN DEL CÓDIGO

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

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

En caso de duda las Personas Empleadas deberán ponerlo en conocimiento de su supervisor y de la Persona Responsable del Cumplimiento del Código. Dichas personas les facilitarán información relativa a:

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

Las Personas Empleadas pueden solicitar asesoramiento específico sobre conflictos de intereses u otras cuestiones concretas al Departamento Legal.

5.2 RESPONSABILIDADES POR INCUMPLIMIENTO

FAMOSA shall comply with all the conditions established to obtain such aid or benefits and shall only use them for the purposes for which they were requested and obtained, and shall inform the institution granting them of any change in the conditions that must be met in order to obtain said aid or benefits.

5. CODE IMPLEMENTATION PROCEDURE

5.1 IMPLEMENTATION OF THE CODE

In making decisions that could pose a risk to compliance with the principles of the Code, Employees shall analyze:

- ◆ The legality of the action.
- ◆ Their capacity to adopt it.
- ◆ The potential impact on interest groups and the news media.
- ◆ Compatibility with the principle of business integrity and other suitability criteria.

If they have any doubts, Employees should inform their supervisor (manager) and the Code Compliance Officer. These persons shall provide them with information related to:

- ◆ Access to training courses.
- ◆ Additional copies of this Code of Conduct.
- ◆ A channel through which to submit contributions and suggestions for future updates of this document.
- ◆ Responses to FAQs.

Employees may ask the Legal Department for specific advice on conflicts of interest or other issues.

5.2 RESPONSIBILITIES IN THE EVENT OF BREACH

Es responsabilidad de cada Persona Empleada garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código y de ser necesario, buscar ayuda de su supervisor o de la Persona Responsable del Cumplimiento del código.

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

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

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

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

5.3 COMUNICACIÓN DE CONDUCTAS ILEGALES O CONTRARIAS AL CÓDIGO

Las Personas Empleadas comunicarán a sus superiores inmediatos o a la Persona Responsable del Cumplimiento del Código, toda práctica o acción que crean inadecuada, o incluso ilegal, en virtud de este código.

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

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

Each employee is responsible for guaranteeing full compliance with all the provisions of this Code and if necessary, for requesting assistance from their supervisor or the Code Compliance Officer.

Each employee is personally and individually responsible for doing what is right in each case and for guaranteeing the highest standards of integrity for themselves and for the company as a whole, without being able to delegate such responsibility to others.

In the event of doubt, Employees must always be guided by the basic principles set out in the Introduction section of this Code.

Failure to comply with the Code may give rise to the application of disciplinary measures, including the possibility of dismissal and, depending on the case, to the taking of legal actions or the application of criminal sanctions.

Breach of the Code by interest groups with which FAMOSA has contractual obligations will have the consequences set out in such contracts and in all cases, shall be considered grounds for the early termination thereof.

5.3 REPORTING OF CONDUCTS THAT ARE ILLEGAL OR CONTRARY TO THE CODE

Employees shall report any practice of action that they think is inadequate or illegal by virtue of this Code to their direct supervisor or to the Code Compliance Officer.

If appropriate, considering the nature of the reported act, Code violation reports may be submitted directly to higher-ranking officers of the company, including the Group CEO.

All reports shall be properly investigated. FAMOSA strictly prohibits the taking of reprisals against any employee in relation to reports submitted in good faith and shall protect the rights of the reported person.

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

Las denuncias podrán realizarse de forma anónima, si bien se recomienda la identificación para facilitar las labores de investigación de los hechos denunciados. En todo caso, las denuncias podrán interponerse utilizando los canales de denuncia que, en su caso, las entidades que forman el Grupo FAMOSA hayan podido implementar en cumplimiento de sus correspondientes obligaciones legales.

6. VIGENCIA Y RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

Esta versión del Código es la resultante de la modificación realizada a fecha 24 de abril de 2024 del Código originalmente publicado el 1 de marzo de 2014 y modificado anteriormente en julio de 2018, en noviembre 2020 y en abril de 2024.

Durante la vigencia del Código, la Persona Responsable del Cumplimiento del Código será quien, en cada momento, ostente el cargo de Director o Directora de Recursos Humanos de FAMOSA.

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

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

Reports submitted by persons forming part of interest groups may be sent by email to the Code Compliance Officer or by post to the attention of the Compliance Officer, at the following address: FAMOSA – C/ María Tubau 3, 28050 Madrid.

The reports may be sent anonymously, but senders are recommended to identify themselves to facilitate the investigation of the reported acts. In any case, complaints may be filed using the whistleblowing channels that, where appropriate, the entities that conform the FAMOSA Group may have implemented in compliance with their corresponding local legal obligations.

6. VALIDITY AND PERSONS RESPONSIBLE FOR ENSURING COMPLIANCE WITH THE CODE

This version of the Code is the version resulting from a modification made in 24 April 2024 to the Code originally published on 1 March 2014 and previously amended in July 2018, November 2020 and in April 2024.

During the term of validity of the Code, the Code Compliance Officer shall be the person who, at any given time, holds the position of Director of Human Resources of FAMOSA.

ANNEX 1-ICTI COMMERCIAL PRACTICES CODE (VERSION DEC. 2010)

The "International Council of Toy Industries" (ICTI), an association of associations, undertakes, on behalf of its member companies, to manage its toy factories in a legal, safe and healthy manner. **It upholds the principles that its members will not use any child, forced or prison labour (*); that no-one is denied a job because of gender, ethnic origin, religion, affiliation or association and that factories comply with the environmental protection laws.** Supply agreements with companies that manufacture on

nombre de miembros de ICTI también deben adherirse a estos principios.

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

MANO DE OBRA

- ◆ que las prácticas al respecto de las horas de trabajo semanales, salarios y pago de las horas extraordinarias cumplen con los pautas estipuladas por ley o, en ausencia de una ley, se ajustan a condiciones de trabajo humanas, seguras y productivas;
- ◆ que no se emplee a nadie por debajo de la edad legal mínima en ninguna etapa de la fabricación de juguetes, que la edad mínima de 14 años es aplicable en todas las circunstancias, pero no obstante lo antedicho, se tendrá en cuenta la Convención C138 sobre La Edad Mínima (1973) y la Convención C182 sobre Las Peores Formas de Trabajo de Menores (1999) de La Organización Internacional del Trabajo;
- ◆ que no se empleará a ningún trabajador forzado o preso (*), que los trabajadores son libres de marcharse al finalizar sus turnos, y que el personal de seguridad está presente únicamente por razones normales de seguridad.
- ◆ que todos los trabajadores tienen derecho a una compensación por enfermedad o baja maternal tal y como lo prevé la ley.
- ◆ que todos los trabajadores tienen derecho a ejercer libremente sus derechos de representación tal y como lo prevé la ley local.

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

EL LUGAR DE TRABAJO

behalf of the ICTI members must also adhere to these principles.

The specific operating conditions to be met by member companies for their contracts to be accepted in advance are as follows:

LABOUR

- ◆ That working hours per week, wages and overtime pay practices comply with the standards set by law or, in the absence of a law, address humane, safe and productive working conditions;
- ◆ that no one under the legal minimum age is employed in any stage of toy manufacturing; that a minimum age of 14 applies in all circumstances, but notwithstanding the foregoing, that C138 Minimum Age Convention (1973) and C182 Worst Forms of Child Labor Convention (1999) apply;
- ◆ that no forced or compulsory (*) labour is employed, that workers are free to leave once their shift ends, and that guards are posted only for normal security reasons;
- ◆ that all workers are entitled to sick and maternity benefits as provided by law;
- ◆ That all workers are entitled to freely exercise their rights of employee representation as provided by local law.

** Many countries admit that prison labour is essential in rehabilitation processes. This provision prohibits the export of goods manufactured by prisoners to countries that prohibit or restrict the import of such goods.*

THE WORKPLACE

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

CONFORMIDAD

- ◆ El propósito de este Código es establecer una pauta de rendimiento, educar, y promover el compromiso con

- ◆ that toy factories provide a safe working environment for their Employees and comply with or exceed all applicable local laws concerning sanitation and risk protection;
- ◆ that the factory is properly lighted and ventilated and that aisles and exits are accessible at all times;
- ◆ that there is adequate medical assistance available in emergencies, and that designated Employees are trained in first aid procedures;
- ◆ that there are adequate and well-identified emergency exits, and that all Employees are trained in emergency evacuation procedure;
- ◆ that protective safety equipment is available and Employees are trained in its use;
- ◆ that safeguards on machinery meet or exceed local laws;
- ◆ that there are adequate toilet facilities which meet local hygiene requirements, and that they are properly maintained;
- ◆ that there are facilities or appropriate provisions for meal and other breaks;
- ◆ if a factory provides housing for its Employees, it will ensure that dormitory rooms and sanitary facilities meet basic needs, are adequately ventilated and meet fire safety and other local laws;
- ◆ that no mental or physical disciplinary practices are employed.

COMPLIANCE

- ◆ The purpose of this Code is to establish a standard of performance, to educate, and to encourage commitment to

<p>una fabricación responsable, no el castigar.</p> <ul style="list-style-type: none">◆ Para determinar observancia, las empresas miembros de ICTI evaluarán sus propias instalaciones y las de sus contratistas. Examinarán todos los libros e informes y llevarán a cabo inspecciones de las instalaciones en el lugar, solicitando de sus contratistas que sigan el mismo procedimiento con sus subcontratistas.◆ Un representante de cada empresa fabricante o contratista debe firmar una declaración de conformidad con este Código de carácter anual.◆ Los contratos para la fabricación de juguetes deberían estipular que un fallo significativo en el cumplimiento del Código o en la implementación de un plan de acción correctivo en su debido tiempo constituye un incumplimiento de contrato por el cual dicho contrato podría verse cancelado.◆ Este Código debería ser expuesto o puesto a disposición de todos los empleados en el idioma local.	<p>responsible manufacturing, not to punish.</p> <ul style="list-style-type: none">◆ To determine adherence, ICTI member companies will evaluate their own facilities as well as those of their contractors. They will examine all books and records and conduct on-site inspections of the facilities, and request that their contractors follow the same practices with subcontractors.◆ An annual statement of compliance with this Code must be signed by an officer of each manufacturing company or contractor.◆ Contracts for the manufacture of toys should provide that a material failure to comply with the Code or to implement a corrective action plan on a timely basis is a breach of contract for which the contract may be cancelled.◆ This Code should be posted or available for all Employees in the local language.
---	--