

	<h1>CÓDIGO ÉTICO</h1>	Edición 01 01/04/2020
--	-----------------------	--------------------------

Este Código Ético define los principios de conducta que deben aplicarse a diario en nuestras relaciones, asimismo, sirve de guía para desarrollar el sentido de la responsabilidad, así como la implicación del personal.

Las normas que se establecen en el Código Ético establecen las normas básicas de comportamiento y de ética aplicables a todo el personal de Polux, en ningún caso, estas normas sustituyen las leyes y reglamentos vigentes

1 Respeto a los derechos fundamentales:

- 1.1 Respeto de las leyes: La empresa y sus empleados deben respetar todas las leyes y reglamentaciones existentes
- 1.2 Prohibición del trabajo infantil: ATIK Automotive SAU acata las leyes y normativas nacionales relativas al trabajo infantil y velará para que sus proveedores o socios se sometan a las mismas exigencias.
- 1.3 Eliminación de toda forma de trabajo forzado: ATIK Automotive SAU se compromete a la eliminación de cualquier forma de trabajo forzado y obligatorio y velará para que sus proveedores o socios se sometan a las mismas exigencias.
- 1.4 Respetar el medio ambiente e impulsar su protección: ATIK Automotive SAU se compromete a llevar a cabo acciones que tengan por objetivo respetar el medio ambiente y mejorar su protección Evaluando permanentemente el impacto de sus productos y de la actividad en el medio ambiente con el fin de realizar una mejora continua.
- 1.5 Promoción de la salud y la seguridad laboral, ATIK Automotive SAU se compromete a establecer políticas y métodos de prevención activa de los riesgos que puedan afectar la salud y la seguridad de sus colaboradores, con el objetivo de la conservación de su salud y la prevención de los accidentes laborales

2 Desarrollo del diálogo económico y social :

- 2.1 Libertad de expresión y diálogo, Se pretende desarrollar una relación de confianza en todos los niveles de la empresa, invitando a los miembros de su personal a expresarse libremente para mejorar su entorno laboral.
- 2.2 Derecho de asociación y libertad sindical, ATIK Automotive SAU reconoce la función de los sindicatos y el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones sindicales que decidan y/o de organizar una representación del personal conforme a las leyes y reglamentos vigentes. Asimismo, se compromete a proteger a los afiliados y responsables sindicales, y a no practicar ningún tipo de discriminación relacionada con los mandatos ejercidos.
- 2.3 Política contractual, ATIK Automotive SAU se compromete a promover una política de concertación y de negociación mediante los convenios colectivos

3 Desarrollo de las competencias:

- 3.1 Igualdad de trato, Tanto en sus acciones de contratación como de gestión de la evolución profesional, ATIK Automotive SAU se compromete a no practicar ningún tipo de discriminación ligada, particularmente, a la edad, el sexo, el color de la piel, la nacionalidad, la religión, el estado de salud o de discapacidad, la orientación sexual, las opiniones políticas, filosóficas o sindicales, etc. Todo colaborador tiene derecho a trabajar en un entorno sano, libre de cualquier forma de hostilidad o de acoso. Se prohíbe, principalmente, cualquier conducta indebida que implique acoso sexual o moral, incluso cuando no exista una relación jerárquica o de subordinación
- 3.2 Inserción y desarrollo de la formación, se esforzará para permitir a cada uno de sus empleados, sea cual fuere su lugar de trabajo en el mundo, edad, sexo o función, el acceso, durante toda su carrera, a la formación necesaria para el correcto ejercicio de su actividad

4 Ética y normas de comportamiento:

4.1 Utilización de fondos, servicios o activos

- Utilización de fondos, servicios o activos, La utilización de fondos, servicios o activos de ATIK Automotive SAU con intenciones indebidas o ilegales queda estrictamente prohibida. Ningún individuo o empresa puede obtener un trato preferencial, ni cualquier otra ventaja particular indebida o ilegal, por cuenta de ATIK Automotive SAU mediante el pago o entrega de sobornos o cualquier otro beneficio, en dinero o especie
- Prohibición de cualquier financiación de la vida política, no pagará ninguna cantidad, ni prestará ningún servicio a partidos políticos, titulares de un cargo público o candidatos a dichos cargos
- Prohibición de cualquier pago indebido a las autoridades administrativas o a sus empleados, No podrá realizarse ningún pago con el fin de conseguir la intervención favorable de una entidad administrativa o gubernamental. Los obsequios, servicios o atenciones suntuarias ofrecidas a los empleados o directivos de dichas entidades están prohibidos,
- Veracidad de las cuentas, libros y registros, Todos los activos, pasivos, gastos y otras transacciones realizados por las entidades del Grupo deben registrarse en los libros y cuentas de dichas entidades, llevados regularmente y de conformidad con los principios, normas y leyes aplicables.

4.2 Relaciones con clientes, prestatarios o proveedores

- Restricciones sobre obsequios y entretenimiento de clientes y/o proveedores, Se prohíbe la aceptación u ofrecimiento de cualquier obsequio o gratificación de clientes o proveedores sea cual fuere su forma (especialmente sumas de dinero, mercancía, servicios, entretenimiento y viajes), con un valor igual o mayor al equivalente a cien euros. Si se reciben obsequios o gratificaciones, se deben devolver inmediatamente a su autor
- Selección de proveedores de bienes y servicios, la selección de un proveedor de bienes o servicios debe basarse en la calidad, la necesidad, la rentabilidad y el costo, absteniéndose de cualquier favoritismo basado en relaciones de amistad o en criterios discriminatorios prohibidos por los presentes principios éticos.
- Cumplimiento de las condiciones contractuales establecidas con nuestros clientes asegurando la entrega de los productos en plazo y según las especificaciones establecidas
- Disposición de un proceso de atención al cliente que por un lado defina los requisitos a tener en cuenta en la fabricación del producto y a su vez, establezca una metodología para la gestión de sugerencias y reclamaciones del cliente, con el fin de asegurar la satisfacción del mismo.
- Concienciación y sensibilización del personal en la fabricación de productos de primera calidad de manera que se logre una alta satisfacción del cliente.

4.3 Competencia leal

- ATIK Automotive SAU acepta cumplir estrictamente las normativas y leyes del derecho de competencia aplicables en la Unión Europea y en cada país donde el Grupo ejerce su

actividad, teniendo en cuenta que este derecho prohíbe particularmente los convenios, formales o informales, los acuerdos, proyectos, arreglos o comportamientos concertados entre competidores relativos a precios,

4.4 Confidencialidad

- Confidencialidad de los datos personales de los colaboradores, deben respetar las leyes y reglamentos que regulan la protección, la utilización y confidencialidad de los datos personales. Los colaboradores no deben recopilar información sobre la vida privada de otros empleados ni comunicar datos personales a terceros, salvo la necesaria para la gestión de recursos humanos o por otros motivos profesionales legítimos, y únicamente dentro de los límites autorizados por la legislación vigente.
- Confidencialidad y protección de bienes, documentos y datos, los siguientes elementos son de naturaleza confidencial: la información relativa a los proyectos y acuerdos comerciales, los datos financieros y técnicos y cualquier otra información delicada, como la relativa a la cifra de negocio de las unidades de producción, a los derechos de propiedad intelectual, a las tecnologías, a los programas o material informático utilizados en el ejercicio normal de la actividad.

Queda prohibido a todos los empleados de la empresa, divulgar estos elementos a terceros sin autorización previa y a otros empleados no habilitados para manejar esta información.

4.5 Lealtad y exclusividad

- Los trabajadores y directivos deben cumplir lealmente con sus deberes y tareas. Se considera que los cargos ejecutivos y gerenciales de la empresa requieren un compromiso de tiempo completo. Por lo tanto, ningún ejecutivo o gerente puede tener un segundo empleo, ser propietario de un negocio que requiera el uso activo de su propio tiempo, o lo dirija, sin la expresa autorización del director de Recursos Humanos.

4.6 Conflicto de intereses

- Existe un conflicto de intereses cuando un empleado, o uno de sus parientes próximos, puedan sacar provecho personal de una transacción realizada en nombre de la empresa, con clientes o proveedores principalmente. Lo mismo ocurre si un empleado intenta seleccionar, o hacer seleccionar, sobre todo como proveedor, a una empresa en la que él mismo o un pariente próximo poseen, directa o indirectamente, un interés financiero. En caso de duda, el trabajador debe remitirse a sus superiores jerárquicos para determinar si la transacción proyectada crea o no un conflicto de intereses.

4.7 Protección de bienes

- Los colaboradores son responsables de la correcta utilización de los activos y recursos, incluidos los relativos a la propiedad intelectual, a la tecnología, al material y soportes informáticos, a los programas, a los bienes inmobiliarios, a los equipos, maquinarias y herramientas, a los componentes y materias primas.

5 **Alerta por violación al código ético**

Todo colaborador que tuviera conocimiento de una violación de las normas definidas en el presente código puede comunicarlo a su superior o a la Dirección de la Empresa, a través de una de las siguientes opciones:

- Mediante el procedimiento de alerta interna.

Todo trabajador del Grupo que hubiera tenido conocimiento de la violación de una o varias reglas definidas en el presente código puede referirlo a su superior jerárquico o a su gerente de Recursos Humanos. La remisión al superior jerárquico o gerente de Recursos Humanos, puede ser verbal o escrito.

- Mediante un procedimiento de alerta externa info@grupoalcor.com

- Estos dos dispositivos se han diseñado como herramientas de libertad de expresión suplementarias puestas a disposición de los empleados. Ningún colaborador puede ser sancionado, despedido o ser objeto de una medida discriminatoria por haber testificado, de buena fe, o por haber relatado las actuaciones que violan el Código Ético.
- El emisor de la alerta que pone en entredicho el comportamiento atribuido a personas determinadas, de preferencia, deberá identificarse. Su identidad será tratada confidencialmente.
- Estos procedimientos de alerta son dispositivos complementarios puestos a disposición de los empleados cuya vocación no es, en modo alguno, sustituir los canales existentes en virtud de las reglas aplicables en cada país (representantes de personal, auditores o autoridades públicas específicas).
- Toda violación al presente código, sea cual fuere la forma como se ha detectado, puede ser sancionada. Dichas sanciones pueden incluir, entre otros, una advertencia emitida al trabajador o su despido de acuerdo con la gravedad de la violación y de las leyes y reglas aplicables.