

## CÓDIGO DE CONDUCTA

# INDUSTRIAL QUÍMICA LASEM S.A.U



### Filosofía Corporativa del Grupo Nissin Oilio

1. Contribuir al desarrollo de las personas, la sociedad y la economía maximizando nuestro valor corporativo.
2. Desarrollar incansablemente un negocio creciente y creativo buscando "buen sabor, salud y belleza".
3. Actuar responsablemente como miembro de la sociedad global.

### Compromiso fundamental del Grupo Nissin Oilio

El Grupo Nissin Oilio está comprometido a contribuir a estilos de vida saludables y felices. A través del potencial ilimitado de los recursos vegetales y nuestra tecnología de vanguardia, nos comprometemos a liderar la creación de productos y servicios que satisfagan las necesidades de nuestros clientes y contribuyan a la sociedad.

### Lema del Grupo Nissin Oilio

"THE NATURAL POWER OF PLANTS" /"El poder natural de las plantas"



### ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	2
1.- CUMPLIMIENTO DE LA LEY .....	3
2.- ÉTICA SOCIAL .....	3
3.- PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL. SECRETOS EMPRESARIALES. CONFIDENCIALIDAD .....	3
4.- PRÁCTICAS COMERCIALES JUSTAS .....	3
5.- SOBORNO y CORRUPCIÓN .....	4
6.- PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE CRISIS .....	4
7.- VIDEOVIGILANCIA .....	5
8.- ÉTICA LABORAL Y PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN .....	5
9.- SALUD Y SEGURIDAD LABORAL .....	5
10.- LIBERTAD DE ASOCIACIÓN. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. RELACIONES LABORALES .....	5
11.- DISCRIMINACIÓN .....	6
12.- PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL .....	6
13.- GESTIÓN DE QUEJAS E INCIDENTES LABORALES .....	7
14.- CANAL DE DENUNCIAS .....	7
15.- CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA .....	7

## INTRODUCCIÓN

En INDUSTRIAL QUÍMICA LASEM, S.A.U. (en adelante, "IQOL" o la "Empresa"), creemos que la base de todo éxito sostenible radica en la cooperación sólida, transparente y responsable. Este Código de Conducta nace para dar forma y respaldo a nuestra relación con las personas con quienes mantenemos una relación laboral (en adelante, "Empleados") y con quienes suministramos productos o prestan servicios en el marco de una relación comercial (en adelante, "Proveedores"), estableciendo estándares que promuevan la integridad, el respeto mutuo y la innovación en cada una de nuestras actividades.

Nuestra relación con Empleados y Proveedores se basa en una cultura de confianza, un equilibrio justo de intereses y la igualdad de oportunidades para todas las personas involucradas. Al mismo tiempo, reconocemos la importancia de proteger los derechos fundamentales de cada individuo y de salvaguardar el entorno que compartimos. Por ello, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto con la regulación laboral española, contienen los principios rectores bajo los que se debe interpretar este código.

Mediante este Código de Conducta, tanto la Empresa como sus administradores sociales, Empleados y Proveedores cooperarán para impulsar el crecimiento común, la mejora continua y la sostenibilidad. Entre todos velamos por el cuidado de los estándares sociales y medioambientales que harán posible una cooperación duradera, ética y exitosa, contribuyendo al progreso de nuestra organización y de la sociedad en su conjunto.

## 1.- CUMPLIMIENTO DE LA LEY

La Empresa, sus Empleados y Proveedores deben cumplir estrictamente con la legislación vigente en cada momento, incluyendo el convenio colectivo que le sea aplicable a la Empresa. La Empresa adoptará una actitud firme e inquebrantable frente a cualquier conducta ilícita o coacción. Se respetará el orden social, la cultura y los valores locales.

## 2.- ÉTICA SOCIAL

- 2.1. Se prohíbe estrictamente cualquier tipo de acoso, incluyendo a título ejemplificativo, el acoso físico, virtual, verbal, o psicológico, así como los comportamientos que atenten contra la integridad y la dignidad de las personas.
- 2.2. Los Empleados deberán abstenerse de realizar actos o adoptar comportamientos, tanto en el ámbito laboral como fuera de él, que puedan perjudicar la imagen, el honor o la reputación de la Empresa o del Grupo Nissishin Oilito..
- 2.3. Queda prohibido el tráfico y comercio de información confidencial, convivencia con terceros con fines ilícitos, las manifestaciones engañosas y cualquier actividad o conducta contraria a los principios de ética social y empresarial comúnmente aceptados.

## 3.- PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL. SECRETOS EMPRESARIALES. CONFIDENCIALIDAD

- 3.1. Todos los derechos de propiedad industrial e intelectual, así como secretos industriales derivados de las actividades industriales y comerciales de la Empresa, actuales o futuros, son propiedad de IQOL. En consecuencia, los Empleados y los Proveedores se abstendrán de revelar o difundir, por cualquier medio, cualquier dato o información empresarial que no se encuentre en el dominio público, así como los secretos empresariales de la Empresa.
- 3.2. En relación con cualquier producto o servicio fabricado o prestado por la Empresa, esta llevará a cabo una investigación exhaustiva para confirmar que dichos productos y servicios no infringen ningún derecho de propiedad industrial o intelectual perteneciente a terceros.
- 3.3. Queda prohibido realizar copias o modificar programas informáticos que violen cualquier derecho de autor propiedad de terceros, debiendo obtener siempre autorización del propietario antes de realizar copias o modificaciones.
- 3.4. Los Empleados deberán ser especialmente conscientes de su responsabilidad al utilizar las redes sociales para compartir información empresarial de la Empresa.

## 4.- PRÁCTICAS COMERCIALES JUSTAS

- 4.1. La Empresa se abstendrá de cualquier práctica o acuerdo que tenga por objeto o efecto restringir, falsear o distorsionar la competencia, incluyendo la fijación de precios, el reparto ilícito de mercados o clientes y la limitación de la producción o suministro.

- 4.2. La Empresa realizará una contratación de Proveedores, distribuidores y socios comerciales conforme a ciertos objetivos y verificables, garantizando la igualdad de oportunidades y evitando cualquier tipo de favoritismo o conflicto de interés.
- 4.3. Los Empleados deberán abstenerse de intervenir en decisiones comerciales en las que ellos mismos, familiares directos o terceros con los que mantengan una relación personal o económica pudieran obtener un beneficio, o en las que concurren conflictos de interés
- 4.4. La Empresa mantendrá siempre una postura justa e imparcial hacia Proveedores, distribuidores y socios comerciales, evitando cualquier desventaja injusta derivada de una posición de dominio o influencia. No se incurrirá en prácticas indebidas como la exclusión, el trato discriminatorio o la interferencia en las actividades mercantiles de los distribuidores o socios comerciales de la Empresa.

## **5.- SOBORNO Y CORRUPCIÓN**

Queda prohibido incurrir en conductas de soborno o corrupción. En este sentido, todos los Empleados y administradores de la Empresa deberán observar las siguientes directrices:

- 5.1. No proporcionar, proponer o prometer dinero ni cualquier otro beneficio, ventaja o interés (en adelante, los "Beneficios"), con la intención de influir indebidamente en las acciones de funcionarios públicos o cargos electos (o familiares de estos), tanto en España como en el extranjero. Igualmente, queda prohibida la colaboración o contabulación con otras entidades mercantiles para dichos fines.
- 5.2. No instiguir, instigar, apoyar o consentir de forma táctica que representantes, consultores, contratistas o subcontratistas proporcionen Beneficios a entidades gubernamentales, nacionales o extranjeras, o cualquier cliente con el fin de obtener ventajas indebidas o cualquier beneficio ilícito. Si se detecta este tipo de actividades los pagos de comisiones o cualquier otro tipo de Beneficio a dichas personas deberán suspenderse de inmediato.
- 5.3. No proponer o prometer Beneficios a administradores o Empleados de otras empresas, tanto nacionales como extranjeras, con el fin de inducirles a actuar de manera inapropiada.
- 5.4. No aceptar o recibir Beneficios procedentes de terceros encaminados a inducir o actuar de manera inapropiada.
- 5.5. No ofrecer ni aceptar dinero, obsequios, entretenimiento u otros beneficios económicos a, o procedentes de, administradores sociales, empleados de clientes o de socios comerciales en un grado que exceda las prácticas comerciales razonables y las normas socialmente aceptadas en España.

## **6.- PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE CRISIS**

La Empresa diseñará e implementará planes de prevención y contingencia de situaciones críticas como los actos de terrorismo, los ciberataques y los desastres naturales. Estos planes establecerán protocolos de actuación y medidas de seguridad tecnológica y física para afrontar dichas circunstancias, conteniendo guías de actuación, comunicación y recuperación para

mitigar sus efectos. Con esta iniciativa, reforzamos nuestro compromiso de salvaguardar el bienestar de todas las personas involucradas en nuestras operaciones y la continuidad de nuestras actividades industriales y comerciales.

## **7.- VIDEOVIGILANCIA**

Las imágenes y grabaciones obtenidas a través de los sistemas de videovigilancia de la Empresa tienen la finalidad exclusiva de mantener la seguridad y prevenir riesgos laborales. Por tanto, queda estrictamente prohibido el acceso, uso, divulgación o manipulación de estas imágenes con fines distintos a los establecidos.

## **8.- ÉTICA LABORAL Y PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN**

- 8.1. Queda prohibida cualquier forma de trabajo forzado o involuntario, incluyendo prácticas como la retención de documentos de identidad personal o la imposición de condiciones que limiten la libertad de movimiento y decisión de los trabajadores. Asimismo, se prohíbe el uso de castigos físicos, la coacción física o psicológica y la violencia verbal hacia Empleados, Proveedores o terceros.
- 8.2. La Empresa se compromete a no contratar a menores de dieciséis (16) años. El respeto a este límite de edad es innegociable y forma parte de nuestro deber de protección a la infancia y cumplimiento de la legislación vigente.

## **9.- SALUD Y SEGURIDAD LABORAL**

- 9.1. La Empresa se compromete a proporcionar un entorno laboral seguro y salubre, cumpliendo con todas las normativas legales aplicables en materia de prevención de riesgos laborales y adoptando medidas proactivas para identificar, evaluar y reducir posibles riesgos.
- 9.2. Queda prohibido el consumo, posesión, distribución o estar bajo la influencia de alcohol, drogas u otras sustancias prohibidas tanto en las instalaciones de la Empresa como en el exterior, en el desempeño de una actividad laboral. La Empresa se reserva el derecho de establecer medidas de control y prevención en esta materia para garantizar un entorno laboral seguro.
- 9.3. El mantenimiento de un entorno higiénico es esencial para la seguridad del lugar de trabajo. Todos los Empleados deberán mantener limpios y ordenados sus espacios de trabajo, equipos de protección personal y herramientas asignadas y cooperar activamente en mantener limpios los espacios comunes de la Empresa.

## **10.- LIBERTAD DE ASOCIACIÓN, DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, RELACIONES LABORALES**

- 10.1. La Empresa reconoce y respeta el derecho fundamental de todos los Empleados a la libertad de asociación, incluyendo el derecho a formar y unirse o no a sindicatos y



organizaciones laborales de su elección, conforme a la legislación vigente. La Empresa garantizará que los Empleados puedan ejercer su derecho a la negociación colectiva de manera libre y sin interferencias, coacciones o represalias.

- 10.2. La Empresa se compromete a mantener un diálogo abierto y constructivo con los representantes de los Empleados, fomentando la resolución pacífica y efectiva de conflictos laborales.

- 10.3. La Empresa garantizará de que las actividades sindicales puedan llevarse a cabo en un entorno respetuoso y colaborativo, permitiendo a los Empleados expresar sus inquietudes y participar en decisiones que afecten sus condiciones laborales.

## 11.- DISCRIMINACIÓN

- 11.1. Queda prohibida cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral, directa o indirecta, ya sea ejercida por Empleados, administradores sociales o socios comerciales, en el ámbito laboral, basada en razones de sexo, edad, raza, origen étnico, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad, estado civil, condición socioeconómica, pertenencia a organizaciones de trabajadores o cualquier otra característica personal protegida por la ley.

- 11.2. La Empresa se compromete a garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo, incluyendo la contratación, promoción, remuneración, formación y condiciones laborales, y promoverá un ambiente de respeto mutuo y tolerancia.

## 12.- PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE

- 12.1. La Empresa desarrollará sus actividades en estricto cumplimiento de las leyes medioambientales y los estándares adoptados voluntariamente por la Empresa, garantizando su implementación a lo largo de toda la cadena de producción y suministro.

- 12.2. El sistema de gestión ambiental se regulará de conformidad con los estándares establecidos por la norma ISO 14001.

- 12.3. La Empresa adoptará medidas activas para minimizar las emisiones de carbono, contribuir a la creación de una sociedad descarbonizada, optimizando el uso de recursos naturales como el agua, y fomentando la implementación de energías renovables, nuevas tecnologías y componentes reciclables en la cadena de producción.

- 12.4. En el lanzamiento de nuevos productos o proyectos, o en el caso de cambios en sus procesos industriales o prácticas comerciales, la Empresa tomará todas las medidas necesarias para reducir el impacto medioambiental y mitigar, en la medida de lo posible, los efectos contaminantes.

- 12.5. La Empresa se esforzará en impulsar una economía circular, desarrollando y ofreciendo productos que respeten la naturaleza y el medioambiente, que sean seguros, de alta calidad y que fomenten la conservación de recursos, el ahorro de energía y el reciclaje. Con estas acciones, reafirma su compromiso con la sostenibilidad, reciclabilidad y conservación de los recursos naturales para las generaciones futuras.

## 13.- GESTIÓN DE QUEJAS E INCIDENTES LABORALES

En el caso de cualquier queja de un empleado sobre el entorno laboral, sus condiciones de trabajo o relaciones con otros Empleados, este deberá vehicular su queja, demanda o petición a través del responsable del departamento donde preste sus servicios. En su caso, cuando no tenga superior jerárquico, se dirigirá a los administradores sociales.

## 14.- CANAL DE DENUNCIAS

- 14.1. La Empresa dispone de un canal de denuncias para que los Empleados reporten, de forma obligatoria, cualquier incumplimiento legislativo, acción u omisión constitutiva de infracción penal o administrativa grave o muy grave, en conformidad con lo establecido en la Directiva 2019/1937 y en la Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. La Empresa garantizará la anonimidad y protección de los denunciantes de buena fe.

- 14.2. El funcionamiento y la tramitación de las denuncias se regulan detalladamente en el reglamento de funcionamiento del canal de denuncias, que la Empresa tiene a disposición de todos los Empleados.

## 15.- CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

- 15.1. Las normas contenidas en el presente Código de Conducta forman parte y se integran plenamente en la política de gestión de la Empresa.

- 15.2. Considerando que el presente Código de Conducta puede no contemplar todas las situaciones y resolver las dudas que puedan surgir en su aplicación, si el Empleado no tuviese claro algún asunto legal o normativo, deberá consultarlo con sus superiores jerárquicos.

- 15.3. La Empresa se reserva el derecho de modificar, actualizar o ampliar las disposiciones contenidas en este Código de Conducta, siempre que dichas modificaciones cuenten con la aprobación del Consejo de Administración. Cualquier cambio será debidamente comunicado y tendrá vigencia desde su publicación en el tablón de anuncios o en la página web de la Empresa.

  
Ryukichi Matsuo  
CEO

Castellgallí, enero de 2026