



# **CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL**

## **CRISMACHEM S.L**

11/05/2024 Ed3

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. CUMPLIMIENTO DE LA LEY .....	4
3. COMPETENCIA Y LEGISLACIÓN ANTIMONOPOLIO.....	4
4. SOBORNO Y CORRUPCIÓN.....	5
5. LAVADO DE DINERO .....	6
6. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA.....	6
7. CONFLICTOS DE INTERÉS .....	7
8. TERRORISMO, CONTROLES COMERCIALES Y EMBARGOS .....	8
9. LIBROS, REGISTROS E INFORMACIÓN FINANCIERA.....	8
10. CONFIDENCIALIDAD .....	9
11. PROTECCIÓN DE DATOS Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN.....	10
12. USO Y SALVAGUARDA DE LA PROPIEDAD DE CRISMACHEM.....	10
13. DERECHOS HUMANOS, TRATO IGUALITARIO Y CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS.....	10
14. SALUD, SEGURIDAD Y PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL.....	11
15. IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL .....	12

## 1. INTRODUCCIÓN

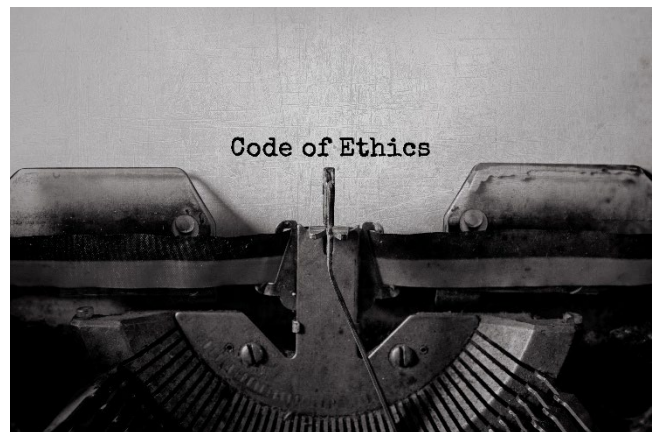
Nuestras conductas y principios de actuación deben inspirar las decisiones y las acciones que llevamos a cabo, ya que definen lo que somos y guían nuestras formas de hacer, ayudándonos en la relación con los stakeholders y, en definitiva, en la consecución de nuestros objetivos y el cumplimiento de nuestro Propósito.

El objetivo de este Código de Conducta es establecer el marco de referencia para entender y poner en práctica los comportamientos y expectativas que la Compañía deposita en cada uno de nosotros en el trabajo diario. Antes de llevar a cabo un proyecto debemos plantearnos si es eficiente, éticamente respetuoso, si nos estamos anticipando a los competidores y si estamos creando valor para la compañía y la sociedad. Si alguna respuesta a estas preguntas es "No", debemos replantearnos el seguir adelante con ello.

También es preciso tomar conciencia de que en el día a día profesional algunas de nuestras actividades pueden tener efectos en la imagen y reputación de Crismachem. Por este motivo, quiero incidir en la importancia de gestionar de acuerdo a unos criterios éticos tanto en lo que hacemos como en la manera en la que lo llevamos a cabo. Este compromiso alcanza a todos los empleados, y con mayor motivo a los directivos y miembros del Consejo de Administración, quienes debemos ser los primeros en interiorizar este Código y aplicarlo en todas nuestras decisiones, liderando de esta manera con el ejemplo. De igual manera, ese liderazgo en el mantenimiento de altos estándares éticos deberá ser una aspiración en nuestra relación con terceros. Todos los empleados deben saber qué hacer ante una situación complicada y no han de dudar, en caso necesario, en detenerse y cuestionarla.

La aplicación de este Código contribuirá a reforzar las relaciones de confianza con nuestros clientes, proveedores, empleados y todas las partes interesadas que nos acompañan en el desarrollo de nuestra actividad.

Por ello, les invito a leerlo detenidamente y a aplicarlo con el ánimo de contribuir al proyecto común de la compañía.



Alcalá de Henares, 11 de Mayo de 2024

Marcelo Montoro del Arco

Director General de Crismachem

## 2. CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Como empresa global, Crismachem de cumplir una amplia variedad de leyes y regulaciones en cada país en que operamos comercialmente. Además de cumplir con todas las políticas aplicables de Crismachem, la observancia de la ley y las normas de los sistemas legales en que operamos es obligatoria para todos los empleados de la compañía.

## 3. COMPETENCIA Y LEGISLACIÓN ANTIMONOPOLIO

Crismachem está comprometida con el fomento de la competencia libre y justa, sin restricciones ilegales ni acuerdos restrictivos de la competencia. Cualquier infracción de la normativa sobre competencia puede tener graves consecuencias para Crismachem, para su reputación y para el empleado que la cometa. Dichas consecuencias pueden incluir la imposición de importantes sanciones, responsabilidad civil por daños, la invalidez del contrato celebrado y/o acciones judiciales contra Crismachem y/o la persona implicada. Por lo tanto, cada empleado debe cumplir, en todo momento, con toda la normativa sobre competencia de los países en que operamos y competir en el mercado exclusivamente basándose en los excelentes productos, precios, calidad, conocimiento técnico y servicio de Crismachem.



Como empresa global, con frecuencia puede ser difícil determinar si un comportamiento o procedimiento propuesto puede constituir una infracción de la legislación local. Es importante recordar que un acuerdo ilegal puede no ser por escrito. También los llamados “acuerdos de caballeros” o prácticas concertadas, cuya intención sea limitar la competencia o el comercio en un mercado en particular, pueden ser ilegales, aunque no tengan de hecho un efecto contrario a la competencia. En caso de duda, los empleados deben consultar con su asesor legal local o departamento jurídico corporativo, antes de llevar a cabo cualquier acción.



Los empleados de Crismachem deben abstenerse de realizar cualquier conducta o actividad que pueda crear incluso la simple percepción de conducta ilegal. A continuación se muestran ejemplos de comportamientos que normalmente son ilegales o pueden serlo en determinadas circunstancias (debe obtener la aprobación previa de su asesor legal local o departamento jurídico corporativo):

- cualquier comunicación con un competidor sobre precios, asignación de clientes o áreas geográficas, ventas, términos y condiciones de venta, beneficios, márgenes de beneficios, costos o licitaciones públicas o privadas (licitación fraudulenta);
- intento de influir en el precio de reventa de un cliente o imposición de limitaciones en el uso o reventa;
- abuso de la posición de dominio en el mercado;
- acuerdos comerciales de exclusividad;
- concesión de incentivos comerciales como descuentos especiales, envíos gratuitos, pagos de comisiones u otros incentivos no disponibles para otros clientes o competidores; y
- venta coercitiva, rechazo de transacciones o la imposición de boicots.

#### 4. SOBORNO Y CORRUPCIÓN

Crismachem no practicará ninguna forma de soborno o corrupción para asegurar cualquier tipo de ventaja comercial. Consecuentemente, la compañía requiere que todos sus empleados eviten cualquier comportamiento que, potencialmente, pueda considerarse impropio o contrario a la ley.

En particular, nuestros empleados tienen estrictamente prohibido prometer, conceder u ofrecer, directa o indirectamente, dinero u otros incentivos inapropiados a funcionarios públicos o gubernamentales, candidatos a cargos políticos, cualquier ejecutivo, empleado o representante de algún gobierno o empresa estatal u organización internacional, socios comerciales o cualquier otra persona, con el propósito de:

- influir en cualquier acto o decisión de dicha persona,
- inducir a dicha persona a realizar u omitir cualquier acción, incumpliendo su obligación legal,
- asegurar una ventaja, o
- inducir a dicha persona a que influya en la actuación o decisión de una persona responsable para ayudar a obtener o mantener negocios con cualquier persona o dirigir cualquier negocio para la misma.

Los empleados no deben ejercer una influencia ilegal sobre ninguna de las personas anteriormente mencionadas, por ejemplo haciendo regalos, favores o concediendo otras ventajas. Asimismo, los empleados no pueden utilizar su posición para solicitar, obtener o aceptar, directa

o indirectamente, dinero, regalos, favores u otras ventajas inapropiadas por parte de socios comerciales o terceras partes.

En caso de duda, los empleados deben obtener previamente la aprobación de su supervisor directo o del Regional Compliance Manager.

En caso de patrocinio, donaciones y contribuciones benéficas por parte de Crismachem, deben quedar claros la identidad del beneficiario y el uso previsto de la donación, así como el motivo y propósito de la misma tienen que ser justificables y estar documentados. Todas las donaciones y contribuciones benéficas deben ser transparentes y cumplir con la legislación nacional aplicable. Crismachem no realiza contribuciones de carácter político, por ejemplo a partidos, organizaciones o personas dedicadas a la política.

## 5. LAVADO DE DINERO

La política de Crismachem es abstenerse de hacer negocios con personas o entidades implicadas en actividades de tipo criminal o ilegal. Todos los empleados deben cumplir con las leyes y normas contra el lavado de dinero locales y extranjeras aplicables. El lavado de dinero es la transferencia de efectivo u otros fondos generados por actividades criminales o ilegales a través de empresas o bancos legales, para ocultar la verdadera procedencia y naturaleza del dinero. Todo pago sospechoso u otras transacciones financieras inusuales que planteen dudas sobre la legalidad del origen de los fondos, como por ejemplo, transferencia de grandes cantidades de dinero, deben informarse inmediatamente al Regional Compliance Manager.

## 6. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Crismachem está comprometida para que las transacciones de valores y otros instrumentos financieros se produzcan en condiciones justas, no tolerando que se realicen utilizando información privilegiada, ni tampoco la divulgación o apropiación indebida de la información que no sea de dominio público. Los empleados deben cumplir con todas las leyes y reglamentos sobre información privilegiada permanentemente.

En particular, los empleados no pueden divulgar información privilegiada respecto a Crismachem u otras empresas a terceras partes ni usarla para realizar o recomendar compras o ventas de activos u otros instrumentos financieros que se negocien públicamente en una bolsa de valores o en un mercado de valores organizado.

La información privilegiada implica, en términos generales, el uso de cualquier información que pueda tener o sea probable que tenga un efecto importante sobre el precio de los valores, tal como la relativa, entre otras, a:

- grandes fusiones y adquisiciones, empresas conjuntas (joint ventures), desinversiones,
- grandes pleitos y su progreso
- la distribución de dividendos
- cambios de personal en el consejo de dirección
- cambio de estrategia de la empresa
- resultados financieros no en consonancia con las previsiones o expectativas del mercado.

Cualquier empleado de Crismachem que divulgue información privilegiada se someterá a una acción disciplinaria, incluido el posible despido, además de las posibles sanciones civiles y criminales.

## 7. CONFLICTOS DE INTERÉS

Se espera que los empleados dediquen todo su tiempo de trabajo y atención a sus responsabilidades laborales. Deben evitarse los conflictos de intereses o la mera apariencia de este conflicto. Los conflictos de intereses surgen si los empleados se dedican a actividades o intereses personales en detrimento de los intereses de la compañía. Los conflictos de intereses pueden producirse en diferentes situaciones, como las que se describen en los ejemplos siguientes:

- La decisión de suscribir, renovar o cancelar contratos con proveedores, clientes u otras terceras partes sólo debe basarse en criterios objetivos y verificables, como el precio, calidad del servicio o producto, fiabilidad del socio contratante, etc. Bajo ninguna circunstancia, esta decisión debe verse afectada o influida por relaciones personales, la obtención de una ganancia personal u otros intereses personales, potenciales o reales.
- La misma norma se aplica a cualquier decisión que implique la contratación de personal. Todas las decisiones relacionadas con la contratación de cualquier solicitante deben evaluarse objetivamente basándose en sus credenciales, incluidas las cualificaciones, experiencias y cualidades individuales. Estas decisiones no pueden verse afectadas por el interés personal del empleado responsable de Crismachem ni porque el solicitante tenga una relación personal con el interesado.
- Los empleados no pueden trabajar para, ni proporcionar servicios a empresas competidoras o que tengan relaciones comerciales con Crismachem, ni llevar a cabo ningún otro tipo de trabajo o actividad que entre en competencia con ella.
- Mantener, directa o indirectamente (por ejemplo a través de personas allegadas) un interés financiero en una empresa competidora o que tenga relación comercial con Crismachem, donde dicho interés financiero supere el 1% del capital total de la empresa. La misma limitación se aplica a los intereses de propiedad en entidades empresariales, directos o indirectos, que no precisen una constitución formal, como por ejemplo, asociaciones.

Los empleados que tengan o sospechen que pueden tener un conflicto de intereses deben informar de ellos a su supervisor directo o al Regional Compliance Manager.

## 8. TERRORISMO, CONTROLES COMERCIALES Y EMBARGOS

Crismachem está comprometida con el cumplimiento de todas las leyes y normas comerciales y aduaneras extranjeras aplicables de los países en los que opera. El objetivo del control comercial es, principalmente, la prevención de la proliferación de las armas y combatir el terrorismo.

Los empleados de Crismachem deben observar todas las restricciones aplicables sobre el comercio nacional e internacional, como restricciones sobre las exportaciones de ciertos bienes, servicios y tecnologías a, o importaciones de, países, entidades o personas listados. Además, los empleados deben cumplir también con todas las



restricciones comerciales aplicables resultantes de los embargos internacionales que normalmente implican la prohibición de pagos u otras transferencias de fondos a y desde determinados países.

## 9. LIBROS, REGISTROS E INFORMACIÓN FINANCIERA

La exactitud e integridad de nuestros libros, registros e informes financieros es de importancia fundamental para Crismachem. Esto permite a nuestra dirección controlar si se han ejecutado las transacciones comerciales dentro de los límites de las aprobaciones anteriores. También es esencial para el cumplimiento de las obligaciones legales aplicables de Crismachem respecto a presentaciones públicas de documentos e información.

Los empleados de la compañía deben asegurarse siempre de que los libros y registros dentro de su responsabilidad:

- sean precisos, puntuales, exhaustivos y completos;
- reflejen con precisión y fidelidad la transacción comercial o gasto inmediato;
- proporcionen un reflejo veraz y fiel de nuestros activos y pasivos, beneficios y pérdidas, así como de nuestra situación financiera;





- cumplan con las leyes y normas contables y fiscales, así como reglamentos locales aplicables.

Se insta a los empleados a que contacten a su supervisor directo o al Regional Compliance Manager inmediatamente, si se pone de manifiesto un motivo para dudar de la exactitud de nuestros libros, registros o información financiera.

## 10. CONFIDENCIALIDAD

Ningún empleado al que se le haya confiado información confidencial acerca de Crismachem, sus proveedores, clientes u otros socios comerciales puede divulgar dicha información a ninguna tercera parte o usarla para su beneficio personal mientras trabaje para la compañía o con posterioridad, a menos que

- dicha divulgación se realice según un acuerdo de confidencialidad válido y ejecutable,
- se obtenga la aprobación previa por escrito de Crismachem por parte de una persona debidamente autorizada (en la medida en que se vea afectada información confidencial de Crismachem), o
- se obtenga la aprobación previa por escrito de una tercera parte, (en la medida en que se vea afectada información confidencial de una tercera parte), o
- la divulgación de información confidencial sea admisible con aviso previo a cualquier tercera parte afectada (si es posible), si se requiere por ley obligatoria, cualquier entidad gubernamental, tribunal u otra entidad cuasi judicial o regulatoria.

El cumplimiento con las obligaciones internas, legales y contractuales de confidencialidad es fundamental para la protección de los intereses y la información reservada de la empresa, así como para su reputación como compañía digna de confianza y fiable. Cualquier divulgación no autorizada de información confidencial puede causar un perjuicio importante a Crismachem y a sus socios comerciales.

Es información confidencial cualquier información técnica o empresarial no pública incluyendo, pero no como limitación, todos y cada uno de los siguientes elementos: listas de proveedores y clientes, precios, descubrimientos, invenciones, procesos, métodos, técnicas, equipo, know-how, secretos comerciales, otros derechos de propiedad y de propiedad intelectual, procedimientos, fórmulas, protocolos, especificaciones, investigación y desarrollo, información financiera o de marketing, así como estrategias y planes comerciales.

Se insta a los empleados a informar inmediatamente a su supervisor directo o al Regional Compliance Manager sobre cualquier divulgación no autorizada de información confidencial.

## 11. PROTECCIÓN DE DATOS Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Crismachem respeta el derecho a la privacidad de cada persona. Por lo tanto, cumplimos con todas las leyes y normas aplicables respecto a la obtención, procesamiento y uso de datos personales. Se prohíbe estrictamente cualquier obtención, procesamiento o uso ilegal de datos personales de nuestros empleados, proveedores, clientes y terceras partes. Todos los datos personales deben salvaguardarse permanentemente con el cuidado apropiado y protegerse contra el acceso no autorizado de terceras partes.

Las medidas de protección de la información aseguran que se aplican todos los controles y las normas necesarios para proporcionar el nivel de disponibilidad requerido de la información, integridad y confidencialidad de los datos.

## 12. USO Y SALVAGUARDA DE LA PROPIEDAD DE CRISMACHEM

Los empleados deben tratar la propiedad de Crismachem con el cuidado debido y de forma responsable. La propiedad de Crismachem incluye los activos materiales, como el equipo de nuestras oficinas, material de oficina, ordenadores, teléfonos, muebles, locales e instalaciones, vehículos, maquinaria, herramientas y activos intangibles, como por ejemplo, know-how, patentes, marcas comerciales, secretos comerciales y software. La propiedad de la compañía sólo puede usarse para fines comerciales, a menos que lo acuerde de otro modo el supervisor directo del empleado de Crismachem. Lo mismo se aplica a los servicios proporcionados por la empresa. Crismachem no tolera ningún uso no autorizado o apropiación indebida de su propiedad o servicios.

## 13. DERECHOS HUMANOS, TRATO IGUALITARIO Y CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS.

Crismachem apoya y respeta la protección de los Derechos Humanos proclamados internacionalmente y no será cómplice en ninguna infracción de los mismos. La compañía está comprometida con el fomento de la igualdad de oportunidades para todo el personal y solicitantes de empleo. Pretendemos crear un entorno de trabajo en el que todas las personas puedan hacer el mejor uso de sus



habilidades y capacidades, sin ningún tipo de discriminación o acoso y en el que todas las decisiones y promociones se basen objetivamente en los méritos. No discriminamos a ningún empleado, socio comercial o tercera parte debido a raza, origen nacional o étnico, nacionalidad, sexo, cambio de sexo, estado civil o de pareja, embarazo o maternidad, edad, credo, religión o creencia, color, ascendencia, discapacidad u orientación sexual. Asimismo, esperamos que todos nuestros empleados adopten este mismo comportamiento ético y traten a cada uno de sus compañeros con igualdad y respeto. No toleramos ninguna forma de discriminación, acoso o intimidación en el lugar de trabajo, lo que incluye comportamientos o acciones verbales, físicos, visuales o sexualmente ofensivos hacia las personas.

Crismachem considera como una obligación ser un empleador socialmente responsable en todo el mundo y trata a sus empleados con respeto y honestidad. La compañía cumple con todas las disposiciones de salud y seguridad ocupacional para garantizar la seguridad laboral en el lugar de trabajo y no utiliza ninguna forma de trabajo obligatorio o infantil. La empresa cumple igualmente con las leyes aplicables en relación con el salario mínimo en los países en los que opera y respeta el derecho de sus trabajadores de libertad de asociación y negociación colectiva y no tolerará ninguna acción dirigida a interferir con el ejercicio de tales derechos.

Se alienta a los empleados a informar de cualquier violación de las normas anteriormente mencionadas a su supervisor directo, al Departamento Corporativo de RR.HH. o al Regional Compliance Manager.

#### 14. SALUD, SEGURIDAD Y PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL

La salud, seguridad, protección medioambiental y preservación a largo plazo de los recursos naturales son de importancia fundamental para Crismachem. Si un proceso no puede llevarse a cabo de forma segura, no lo ejecutamos. Ésta es la base de nuestra estrategia global de salud, seguridad y medio ambiente, que incluye las seis políticas siguientes:

##### 1) Política de seguridad

La salud de nuestros empleados y la seguridad de nuestros centros son una prioridad absoluta para Crismachem. Trabajamos para mejorar continuamente los procesos de trabajo y la seguridad de la planta.

##### 2) Política de manipulación responsable de productos

Crismachem adopta las medidas apropiadas para asegurar el tratamiento adecuado de nuestros productos mientras están bajo nuestra administración. Esto incluye la adquisición, envasado, clasificación y etiquetado, manipulación y almacenamiento, posible eliminación, así como expedientes de productos e instrucciones de seguridad. Informamos a nuestros clientes respecto a las prácticas de manipulación y aplicaciones de productos seguras.

### 3) Política medioambiental

Crismachem trabaja continuamente para minimizar los impactos medioambientales sobre suelo, agua y atmósfera.

### 4) Política de cumplimiento

Crismachem se compromete a cumplir con todos los requisitos legales de salud, seguridad y medio ambiente, así como con las restricciones de comercialización y uso de los productos químicos en todas nuestras operaciones y organizaciones de ventas.

### 5) Política de calidad

Crismachem pretende asegurar la calidad de nuestros productos y servicios implementando sistemas de gestión de calidad a nivel regional.

### 6) Política de I+D+i

La compañía se compromete a innovar en sus procesos y en su estructura organizacional para mejorar la eficiencia de los primeros y buscar la excelencia en el desempeño.

## 15. IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Crismachem está comprometida con la dirección de sus negocios de forma honesta e íntegra y esperamos que todos nuestros empleados mantengan altos estándares, de acuerdo con este Código.

### a) Organización de cumplimiento

Crismachem posee un Comité de Cumplimiento para responder a preguntas y proporcionar asesoramiento sobre el cumplimiento del Código de Conducta. El Comité de Cumplimiento acepta toda la información que le llega e investiga con el cuidado debido. Todas las comunicaciones con el Comité de Cumplimiento se mantendrán confidenciales.

Si tiene alguna duda sobre este Código de Conducta o su aplicación en alguna circunstancia en particular, puede ponerse también en contacto con su supervisor directo o con el Regional Compliance Manager.

### b) Información de las infracciones

Se anima a todos los empleados a informar sobre cualquier sospecha de infracción de este Código de Conducta a su supervisor directo o al Regional Compliance Manager.

Cualquier empleado que informe de una infracción del Código de Conducta de buena fe será protegido contra cualquier forma de represalia, siempre que no haya estado envuelto



personalmente en la misma. Las infracciones pueden comunicarse de forma anónima y confidencial a través de:

[compliance@crismachem.com](mailto:compliance@crismachem.com)

o a través de la respectiva dirección de email de Compliance a nivel regional. Cada informe se investigará a fondo y se adoptarán medidas correctivas y acciones disciplinarias, si son justificadas.

#### Contacto



[www.crismachem.com](http://www.crismachem.com)



[Info@crismachem.com](mailto:Info@crismachem.com)



+34 91 825 77 32



Crismachem S.L. c/Montevideo 3, nave 3. Pol. Ind. Camporosso 28806. Alcalá de Henares (Madrid)