

# Possehl

## Código de Conducta

**Agosto de 2020**

"... demuestre celo por los asuntos de negocios de cada día, pero solo por aquellos que le permitan un sueño reparador".

*Veredicto de Johann Buddenbrook retratado en la novela del mismo nombre de Thomas Mann*

# Prefacio

Confiar es un factor clave esencial para el éxito de un grupo de empresas que opera a nivel internacional. La buena cooperación se basa en la confianza de los clientes y socios comerciales, de los empleados y de los respectivos entornos comerciales locales.

Esto solo se puede lograr si se mantienen persistentemente altos estándares de conducta social como la integridad, la lealtad y la honestidad. Además de las leyes existentes y además de las mismas, es nuestra responsabilidad establecer y preservar valores fundamentales universalmente válidos que guíen nuestra conducta y que deben formar la base de todas y cada una de las actividades empresariales.

La Junta Ejecutiva ha desarrollado este Código de Conducta con el fin de proporcionar a la dirección holding L. Possehl & Co. mbH, así como a las divisiones individuales del Grupo Possehl (en lo sucesivo también denominado "Possehl") y sus direcciones con directrices que definan el marco para la actividad empresarial responsable y la integridad. Este marco establece estándares mínimos entre divisiones, que deben ser definidos con mayor precisión por cada división individual con respecto a sus respectivas actividades comerciales, rama de la industria y circunstancias específicas del país. Para la dirección de Possehl, este Código de conducta es directamente vinculante. Además, se les anima encarecidamente a preocuparse por el contenido de este Código de Conducta, y emitir regulaciones formuladas con precisión y debidamente especificadas para su división o empresa individual. De esta manera, se pondrán a disposición de todos los empleados del Grupo Possehl directrices adecuadas sobre cómo abordar situaciones comerciales específicas.

Este Código de Conducta consta de dos elementos clave, en primer lugar, los principios que subyacen a las actividades empresariales del Grupo Possehl y que se basan en virtudes hanseáticas como la fiabilidad y la actitud realista, y en segundo lugar nuestro objetivo de promover la responsabilidad personal de todos y cada uno de los empleados.

Las empresas del Grupo Possehl y sus gerencias están obligadas a informar a sus empleados sobre los códigos de conducta existentes y a apoyarlos activamente en la implementación y aplicación de estos códigos. A este respecto, es importante una cultura corporativa abierta en la que los empleados puedan buscar asesoramiento o expresar su preocupación en cualquier momento. Esto también es parte del código.

El Grupo Possehl es un grupo de empresas PYME que operan bajo el paraguas del holding de gestión L. Possehl & Co. mbH, cuyas actividades se basan en valores fundamentales claros y estándares de conducta fiables para cumplir con los altos estándares de la Fundación Possehl, nuestro único accionista. Esto incluye una conducta éticamente adecuada de la dirección y los empleados, el mantenimiento de la buena reputación del Grupo Possehl en su conjunto, así como la de cada empresa individual, asegurando nuestro éxito corporativo y promoviendo un mayor crecimiento al tiempo que se limita el riesgo.

Todos y cada uno de nosotros contribuimos a sentar las bases de una cooperación de confianza que descansa en la responsabilidad de cada uno.

**Este Código de Conducta tiene como objetivo mantener un alto grado de competencia social y ética logrado mediante la máxima transparencia.**

# Compromiso para mantener la integridad

## 1. Conforme con leyes

Todas las empresas del Grupo Possehl y sus filiales con sede en más de 30 Estados están obligadas a observar las condiciones marco legal y cultural aplicable en sus países. Este Código de Conducta establece el estándar mínimo que será válido en todo el grupo, incluso si los requisitos legales o los estándares morales impuestos a la integridad son inferiores en un estado donde una empresa del Grupo Possehl realiza negocios. Se espera que todos los empleados conozcan y observen las respectivas leyes y pautas internas. Se concede especial prioridad a la protección y el cumplimiento de los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

Incluso las supuestas infracciones leves de la ley durante las actividades comerciales pueden provocar daños importantes entre los socios comerciales y los clientes, así como para el propio Grupo Possehl, y poner en grave peligro la reputación de las empresas individuales y del Grupo Possehl en su conjunto. La violación de las leyes y otras regulaciones vinculantes puede tener consecuencias de gran alcance para el empleado según las leyes penales o laborales.

En caso de duda acerca de las implicaciones legales de su propia conducta o la de su entorno laboral inmediato, los empleados pueden buscar en cualquier momento el asesoramiento de su superior directo, los departamentos pertinentes, los recursos humanos o la dirección.

**Los clientes y socios comerciales confían en nuestro enfoque concienzudo de las leyes y directrices.**

# Compromiso con la seguridad, la protección del medio ambiente, los derechos

## 2. Salud y seguridad ocupacional

Possehl y cada empresa individual del Grupo Possehl están obligados a ofrecer a sus empleados un entorno de trabajo seguro y unas condiciones laborales justas. Ningún empleado estará expuesto a riesgos innecesarios. Deben instalarse controles operativos adecuados y medidas adecuadas para prevenir riesgos laborales. Todos los empleados comparten la responsabilidad de la protección eficaz de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

El cumplimiento de las normas de seguridad es vital. Cada empresa se asegurará de que los posibles riesgos de seguridad se aborden y eliminen rápidamente.

**La responsabilidad corporativa significa establecer los más altos estándares en términos de salud y seguridad.**

# Compromiso con la seguridad, la protección del medio ambiente, los derechos

## 3. Responsabilidad por el medio ambiente

La responsabilidad medioambiental es la base de todas las actividades empresariales dentro del Grupo Possehl. Una de nuestras principales tareas es manejar los desafíos ecológicos con cuidado y proteger nuestros recursos naturales limitados. El objetivo es reducir de forma consistente y sostenible el consumo de energía y materias primas, y disminuir el impacto negativo sobre el medio ambiente.

Nuestras empresas se comprometen a cumplir con las normativas legales y estándares corporativos pertinentes en materia de protección del medio ambiente. Además, las empresas del Grupo Possehl participan activamente en la protección del medio ambiente asumiendo su responsabilidad en la preservación de los recursos naturales y promoviendo el desarrollo e implementación de tecnologías amigables con el medio ambiente basadas en altos estándares de calidad y seguridad.

**En todo momento se debe considerar un enfoque responsable para tratar el medio ambiente.**

# Compromiso con la seguridad, la protección del medio ambiente, los derechos

## 4. Responsabilidad social

La observancia de los derechos humanos, el respeto y la apreciación de nuestros semejantes son los requisitos previos para tratarnos con responsabilidad.

Cada empresa y cada empleado son responsables solidarios de garantizar que se respeten las normas sociales fundamentales y que no se vulneren estos derechos. Son indispensables dondequiera que las personas vivan e interactúen entre sí y, por lo tanto, se aplican igualmente a nuestro trato entre nosotros dentro de nuestras empresas individuales, así como con nuestros socios comerciales.

**La cooperación de confianza se basa en el respeto de los derechos humanos internacionalmente válidos.**



# Empleado

## 5. Interacción social - no discriminación

Todos los empleados tienen derecho a ser tratados con respeto.

El respeto mutuo y el trato justo y cortés son los requisitos previos para una cooperación exitosa.

El Grupo Possehl desaprueba el trabajo forzoso, el trabajo infantil y cualquier otra forma de explotación y misantropía. Apoyamos la protección y preservación de los derechos humanos.

Ningún empleado debe ser discriminado, es decir, desfavorecido sin motivo material, debido a su origen o afiliación étnica o territorial, género, edad, color, opinión política, identidad y orientación sexual, creencias religiosas, antecedentes sociales, condición física, discapacidades, u otras características personales.

No se tolerarán insultos personales ni ninguna forma de acoso sexual en el lugar de trabajo. El acoso sexual significa todas las formas de conducta verbal, no verbal o física no deseada de naturaleza sexual.

**La satisfacción de los empleados es el requisito básico para que una empresa funcione con éxito.**

# Compañeros de

## 6. Prevención de conflictos de interés

### 6.1. *Interés personal o privado*

Las decisiones comerciales y de personal que toman nuestras empresas son basados en criterios justos y objetivamente verificables como la confiabilidad e integridad de los clientes, proveedores y otros socios comerciales, la calidad de sus productos y servicios, así como la consecución y otorgamiento de precios compatibles con el mercado. Las empresas del Grupo Possehl están obligadas a garantizar que las decisiones comerciales no se vean influidas por la perspectiva o el otorgamiento de ventajas personales o financieras a las personas. Los asuntos comerciales y los intereses privados deben permanecer estrictamente separados. Todas las empresas del Grupo Possehl se comprometerán a prevenir activamente los conflictos de intereses en sus relaciones comerciales.

**Deben evitarse los conflictos de intereses entre asuntos comerciales e intereses personales.**

### 6.2. *Aceptación y concesión de obsequios e invitaciones*

Nuestras empresas y sus gerentes tienen prohibido otorgar o aceptar obsequios monetarios como efectivo, activos financieros o valores. Además, están obligados a implementar regulaciones detalladas sobre este tema en los códigos de cumplimiento de sus propias empresas.

# Compañeros de

En general, los empleados no deben solicitar o aceptar obsequios u otros beneficios que influyan o afecten la toma de decisiones independiente. En la medida en que se adopten normas suficientemente especificadas que definan claramente las excepciones para los obsequios ocasionales de menor valor y obsequios promocionales, así como las invitaciones en relación con un fin comercial legítimo. Este reglamento se aplicará también y en particular a las relaciones comerciales con autoridades y funcionarios públicos.

**Todas las decisiones comerciales deben tomarse de forma independiente y en el mejor interés de nuestra empresa.**

# Compañeros de

## 7. Competición justa

Los principios generales de trato con competidores, proveedores y clientes están regulados por la legislación de competencia y antimonopolio aplicable. Están prohibidos los acuerdos con competidores y otras actividades que inhiban ilegalmente la competencia libre y abierta, influyan indebidamente en los precios o las condiciones, asignen territorios comerciales o clientes. No se debe divulgar información legalmente protegida y relevante para la competencia, y los proveedores u otros socios comerciales no deben ser excluidos indebidamente de la competencia. Está prohibido cualquier abuso de una posición dominante en el mercado.

Solo se aplican los medios admisibles para observar y tratar la competición.

**La legislación de competencia y antimonopolio aplicable se aplica a todas las actividades comerciales de las empresas del Grupo Possehl en Alemania y en el extranjero.**

# Compañeros de

## 8. Soborno, corrupción y evasión fiscal

La Junta Ejecutiva, el Consejo de Supervisión, la dirección y todos los empleados del Grupo Possehl aplican los más altos estándares cuando se trata de prevenir y combatir la corrupción. La corrupción y los delitos que a menudo conlleva, como la evasión fiscal, el fraude y la falsificación de documentos, no son tolerados en nuestras empresas. Las empresas de Possehl cumplen plenamente con las leyes anticorrupción aplicables en todos los países en los que realizan negocios.

Está prohibido otorgar o aceptar ventajas que de otro modo sean contrarias a los intereses legítimos de nuestra empresa. Debe evitarse cualquier sospecha de soborno o corrupción. No se ofrecerán ni aceptarán pagos directos o indirectos u otros medios de beneficios económicos. Asimismo, se prohíbe el uso de métodos de pago irregulares u otras formas de disfrazar los flujos de efectivo. Las transacciones monetarias inusuales están sujetas a la obligación de informar (consulte la Directiva europea sobre blanqueo de capitales).

**No se podrán otorgar, ofrecer, exigir o prometer ventajas personales como contraprestación por preferencias ilegales o injustas.**

# Activos de la

## 9. Calidad

Mantener los más altos estándares de calidad y asegurar su optimización continua son la base del éxito del Grupo Possehl. Tanto nuestros clientes nacionales como internacionales esperan que llevemos a cabo nuestras tareas de forma consciente y con la debida diligencia. Las divergencias inevitables de los procesos, regulaciones, pautas y especificaciones aprobados se realizan solo después de un examen cuidadoso realizado por empleados competentes, y solo se llevarán a cabo de conformidad con la ley aplicable y después de que el cliente haya dado su consentimiento expreso.

**Los productos, métodos y procesos aplicados dentro del Grupo Possehl se optimizan constantemente.**

# Activos de la

## 10. Sistemas de monitoreo interno

### *10.1. Procedimientos para garantizar el cumplimiento de las leyes aplicables*

Se realizan análisis periódicos para monitorear la mejora continua de los procesos y procedimientos corporativos. El cumplimiento de las leyes y directrices vigentes es una parte integral de estos análisis. Los empleados cuentan con una serie de procedimientos para cumplir con las leyes y reglamentos, como por ejemplo, reglamentos de firma, sistemas de archivo y documentación. Las evaluaciones siempre se realizan sobre la base de la confianza.

**Los procesos y la documentación deben cumplir con las normas y disposiciones legales aplicables.**

# Activos de la

## **10.2. Contabilidad completa y veraz**

La contabilidad financiera debe reflejar correctamente la situación financiera de las empresas Possehl. Todas las transacciones comerciales están documentadas de manera cuidadosa y completa. Los documentos contables deben ser completos, precisos y correctos. Los gastos comerciales están sujetos a una contabilidad rápida y completa. Los documentos comerciales siguen siendo propiedad exclusiva de las empresas Possehl y se preparan y almacenan de acuerdo con las regulaciones internas.

**Todas las transacciones comerciales deben registrarse y contabilizarse correctamente.**



# Activos de la

## 11. Protección de la propiedad corporativa y la información confidencial

### 11.1. *Propiedad de la compañía*

La propiedad de las empresas Possehl debe estar protegida contra pérdida, robo o uso indebido.

Los activos tangibles, como materiales, bienes, suministros de oficina, obsequios de clientes, obsequios promocionales y equipos, deben manejarse con el debido cuidado y utilizarse únicamente con fines comerciales. Los equipos y otras propiedades de las empresas Possehl no pueden utilizarse para fines privados ni retirarse de las instalaciones de la empresa a menos que un supervisor o las normas específicas de la empresa lo permitan expresamente. La determinación de las reglas y prácticas con respecto al uso de teléfonos privados, correo electrónico e Internet es responsabilidad de nuestras gerencias locales.

**La propiedad de la empresa solo se puede utilizar con fines comerciales.**

# Activos de la

## **11.2. Protección de todos los datos**

La tecnología de la información corre el riesgo de abuso de datos. Possehl Group toma todas las precauciones para garantizar la protección de los datos que nuestras empresas reciben de sus empleados, socios comerciales y clientes. Las leyes locales (por ejemplo, el Reglamento General de Protección de Datos “GDPR” de la Unión Europea), las regulaciones y estándares que regulan el manejo de datos confidenciales siempre se consideran.

Para proteger los datos de las empresas Possehl contra malware o ataques externos, es esencial seguir estrictamente las instrucciones de los especialistas en TI responsables dentro de las divisiones y empresas individuales.

Las empresas Possehl se comprometen a informar a sus empleados sobre la normativa aplicable pertinente.

**Possehl Group concede especial importancia a la protección técnica de todos los datos contra el acceso no autorizado.**

# Activos de la

## **11.3. Confidencialidad**

Los empleados adoptan medidas, tanto durante como después de su empleo, para proteger los secretos comerciales y comerciales contra el acceso de personas no autorizadas. Esto incluye intereses internos, así como cualquier información relacionada con los clientes de las empresas Possehl y sus secretos comerciales. Tanto la información interna como externa están sujetas a absoluta confidencialidad. La única excepción a esto es la información que ya está disponible públicamente o accesible a terceros o solicitada por una autoridad pública.

Las direcciones locales adoptan medidas para evitar conflictos de interés intraempresariales y para que los conflictos de intereses existentes no tengan, en ningún caso, un impacto negativo en la comunicación y conducta externa de los empleados. Se debe mantener absoluta confidencialidad hacia terceros y los conflictos deben resolverse internamente. De ningún modo deben verse afectados los intereses de la empresa y las relaciones comerciales de confianza con los clientes.

**Tanto la información interna como externa debe tratarse de forma estrictamente confidencial.**

# Activos de la empresa

## **11.4. Comunicación con los medios**

Transmitir información sobre las empresas Possehl a los medios de comunicación, por ejemplo, divulgar datos financieros o información relacionada con accidentes o crisis, adquisiciones, ventas de la empresa o cambios de personal en la estructura de gestión, es principalmente responsabilidad de la Junta Ejecutiva y del departamento de Comunicaciones Corporativas de L Possehl & Co. mbH. Al divulgar información, lo hacemos prestando la debida atención a la observación de principios generales como la presentación de informes éticos y veraces.

Respetamos el derecho a la libertad de expresión, así como la protección de los derechos personales y la protección de la privacidad. Las direcciones de las empresas Possehl implementan un procedimiento de aprobación dentro de sus departamentos de comunicaciones corporativas con respecto a las expresiones de opiniones relacionadas con la empresa por parte de empleados individuales. Este procedimiento se aplicará independientemente de que dichas declaraciones puedan interpretarse como que tienen un impacto positivo o negativo en la empresa.

**Las declaraciones hechas a los representantes de los medios de comunicación requieren aprobación previa.**

# Validez e implementación de este Código de Conducta

## **11.5. Procedimiento**

Se alienta a los empleados del Grupo Possehl a informar las violaciones de este Código de Conducta, o cualquier código específico emitido por divisiones o empresas individuales, u otras pautas internas aplicables dentro de las empresas Possehl, o el incumplimiento de los requisitos legales. Cada división ha designado a un Oficial de Cumplimiento que actúa como primer punto de contacto. Además, cada división brinda la oportunidad de informar posibles violaciones de cumplimiento de forma anónima. A tal efecto, la sociedad holding L. Possehl & Co. mbH ha designado un organismo externo (ombudsman), a quien se le ha confiado la tarea de recibir dichos informes manteniendo el anonimato del informante. El defensor del pueblo designado por Possehl es el abogado Ulrich Pfeifert. Los informes se pueden enviar al ombudsman desde cualquier parte del mundo a la siguiente dirección de correo electrónico: [conformidad-possehl@pfbs.de](mailto:conformidad-possehl@pfbs.de)

**Los empleados pueden denunciar la  
Violaciones de este Código de conducta al  
Ombudsman.**

El ombudsman informa al Director de Cumplimiento sobre las infracciones denunciadas de forma anónima. El Director de Cumplimiento evalúa cuidadosamente las infracciones notificadas y tiene como objetivo encontrar una solución adecuada.

# Validez e implementación de este Código de

## 12. Ajustes

Este Código de Conducta se considerará como marco y estándar mínimo aplicable a todas las divisiones y empresas del Grupo Possehl. Cuando se emitan pautas separadas o más específicas para divisiones o unidades de negocio individuales, estas deben cumplirse sin restricciones además de este Código de Conducta.

Los miembros de la dirección están obligados a informar a todos los empleados de forma periódica y adecuada sobre los principios y valores éticos recogidos en este Código. Este Código de Conducta no es un documento formalizado de una sola vez. Se actualizará periódicamente de acuerdo con las condiciones legales y económicas cambiantes.

**Todo empleado tiene la obligación de proteger y comunicar los principios y valores éticos de la empresa.**

**Para obtener más información sobre este Código de conducta, comuníquese con:**

Responsable de cumplimiento: Dr. Fabian Thiemt

**L. Possehl & Co. mbH**

Beckergrube 38-52, 23552 Lübeck, Alemania

Teléfono : +49451148-0

[compliance-possehl@pfbs.de](mailto:compliance-possehl@pfbs.de)

**[www.possehl.de](http://www.possehl.de)**