

Possehl

Codice di condotta

Dicembre 2022

"... di giorno si occupi con piacere degli affari, ma di notte si occupi solo di quelli che ci permettono di dormire sonni tranquilli".

*Vero detto di Johann Buddenbrook tratto dall'omonimo romanzo di
Thomas Mann*

Prefazione

La fiducia è essenziale per il successo di un gruppo di aziende attive a livello internazionale. Una buona collaborazione si basa sulla fiducia dei clienti e dei partner commerciali, dei dipendenti¹ e del rispettivo ambiente economico locale.

Il prerequisito per questo è l'adesione costante a standard elevati di condotta sociale come l'integrità, la lealtà e l'onestà. È nostra responsabilità creare e mantenere valori di base universalmente validi della nostra condotta, al di là delle leggi applicabili, che dovrebbero essere la base di ogni attività imprenditoriale.

Il Consiglio Direttivo ha elaborato il presente Codice di Condotta per fornire alla holding di gestione L. Possehl & Co. mbH e alle divisioni del Gruppo Possehl (di seguito anche "Possehl") e ai loro team di gestione un quadro di riferimento per una condotta aziendale responsabile e all'insegna dell'integrità. Questo quadro di riferimento stabilisce uno standard minimo per tutte le divisioni, che viene ulteriormente specificato dalle divisioni in relazione alle rispettive attività commerciali, ai settori di appartenenza e alle circostanze specifiche dei singoli Paesi. Il Codice di condotta è direttamente vincolante per il management di Possehl. Inoltre, essi sono tenuti a trattare i contenuti del Codice di Condotta e ad adottare regolamenti corrispondenti nelle loro divisioni e società con le necessarie e appropriate concretizzazioni e specificazioni. In questo modo, tutti i dipendenti del Gruppo Possehl devono disporre di linee guida comportamentali per agire concretamente in situazioni aziendali importanti.

Il Codice di Condotta contiene due elementi essenziali a tal fine: i principi

¹ Per una migliore leggibilità, nel testo viene utilizzata la forma maschile; ciò non è inteso in modo specifico per il genere.

dell'azione imprenditoriale del Gruppo Possehl, basati su virtù anseatiche come l'affidabilità e la concretezza, e il sostegno alla responsabilità individuale di ciascun dipendente.

Le aziende del Gruppo Possehl e i loro dirigenti si impegnano a informare adeguatamente i propri dipendenti sui codici di condotta applicabili e a sostenerli attivamente nella loro attuazione e applicazione. A tal fine è importante una cultura aziendale aperta, in cui i dipendenti possano chiedere consigli o esprimere dubbi in qualsiasi momento. Anche questo fa parte del Codice.

Il Gruppo Possehl è un'associazione di medie imprese sotto l'egida della holding di gestione L. Possehl & Co. mbH, le cui attività si basano su chiari valori fondamentali e standard di comportamento al fine di soddisfare le elevate esigenze del nostro azionista, la Fondazione Possehl. Ciò comprende un comportamento eticamente ineccepibile da parte del management e dei dipendenti, la salvaguardia della buona reputazione del Gruppo Possehl nel suo complesso e di ogni singola azienda, la garanzia del successo e dell'ulteriore crescita dell'azienda e la limitazione dei rischi.

Ognuno di noi contribuisce a creare le basi per una cooperazione fiduciosa basata sulla responsabilità di ciascuno.

Il Codice di Condotta persegue l'obiettivo di garantire un elevato livello di competenza sociale ed etica attraverso la migliore trasparenza possibile.

1. Conformità alle leggi

Tutte le aziende del Gruppo Possehl con filiali in oltre 30 Paesi sono tenute a rispettare le rispettive condizioni quadro legali e culturali. Il presente Codice di Condotta stabilisce lo standard minimo applicabile a tutto il Gruppo, che si applica anche se l'ordinamento giuridico di un Paese in cui opera un'azienda del Gruppo Possehl dovesse prevedere prerequisiti o requisiti inferiori per agire con integrità. I dipendenti sono tenuti a conoscere e a rispettare le rispettive leggi e le linee guida interne. Particolare priorità viene data anche alla tutela dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale e alla loro osservanza.

Anche le presunte piccole violazioni della legge nelle attività commerciali possono causare grandi danni ai partner commerciali e ai clienti, ma anche al Gruppo Possehl, e compromettere significativamente la reputazione delle singole aziende e dell'intero Gruppo Possehl. La violazione di leggi e altre norme vincolanti può avere conseguenze di vasta portata per il dipendente anche in base al diritto del lavoro e al diritto penale.

In caso di dubbi legali sulla propria condotta e in relazione all'ambiente di lavoro, i dipendenti possono quindi rivolgersi in qualsiasi momento al loro diretto superiore, agli uffici specialistici competenti, all'ufficio Risorse Umane e alla direzione per ottenere informazioni.

I clienti e i partner commerciali hanno fiducia nella gestione coscienziosa delle leggi e delle linee guida.

Impegno per la sicurezza, l'ambiente e i diritti umani

2. Salute e sicurezza sul lavoro

Possehl e ogni singola società del Gruppo Possehl è tenuta a fornire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro eque. Nessun dipendente deve essere esposto a rischi inutili. La realizzazione dei rischi professionali deve essere prevenuta attraverso adeguati controlli operativi e misure appropriate. Ogni dipendente è rilevante e corresponsabile per un'efficace protezione della sicurezza e della salute sul posto di lavoro.

Il rispetto delle norme di sicurezza è indispensabile. Ogni azienda deve garantire che i potenziali rischi per la sicurezza siano affrontati ed eliminati immediatamente.

Responsabilità significa stabilire gli standard più elevati per la protezione della salute e la sicurezza.

Impegno per la sicurezza, l'ambiente e i diritti umani

3. Responsabilità per l'ambiente

La base delle nostre azioni nel Gruppo Possehl è il trattamento responsabile dell'ambiente. Uno dei nostri compiti principali è quello di affrontare con attenzione le sfide ecologiche e di proteggere le risorse naturali limitate. L'obiettivo è quello di ridurre in modo continuo e sostenibile la domanda di energia e di materie prime e di ridurre l'impatto negativo sull'ambiente.

Le nostre aziende si impegnano a rispettare le normative ambientali vigenti e gli standard aziendali. Inoltre, le aziende del Gruppo Possehl partecipano attivamente alla tutela dell'ambiente riconoscendo la propria responsabilità per la conservazione delle risorse naturali e lavorando per lo sviluppo e la diffusione di tecnologie ecocompatibili basate su elevati standard di qualità e sicurezza.

Il trattamento responsabile dell'ambiente deve essere sempre tenuto in considerazione.

Impegno per la sicurezza, l'ambiente e i diritti umani

4. Responsabilità sociale

L'osservanza dei diritti umani, il rispetto e l'apprezzamento per gli altri esseri umani sono i prerequisiti per un'interazione responsabile con gli altri.

Ogni azienda e ogni dipendente condivide la responsabilità di garantire l'osservanza degli standard sociali fondamentali e la non violazione di tali diritti. Sono indispensabili per una buona convivenza e interazione umana e quindi si applicano anche ai rapporti all'interno dell'azienda e con i partner commerciali.

Il principio della cooperazione è la tutela dei diritti umani applicabili a livello internazionale.

I dipendenti

5. Interazione reciproca - divieto di discriminazione

Tutti i dipendenti hanno il diritto di essere trattati con rispetto.

Il rispetto reciproco e il trattamento dignitoso sono i prerequisiti per una cooperazione di successo.

Il Gruppo Possehl disapprova il lavoro forzato, il lavoro minorile o qualsiasi altra forma di sfruttamento e disprezzo per gli esseri umani. Siamo impegnati nella promozione dei diritti umani.

Nessun dipendente può essere discriminato, vale a dire discriminato senza motivo oggettivo, a causa dell'origine o dell'appartenenza etnica o territoriale, del sesso, dell'età, del colore della pelle, delle opinioni politiche, dell'identità e dell'orientamento sessuale, delle convinzioni religiose, dell'origine sociale, della costituzione fisica, della disabilità o di altre caratteristiche personali.

Sul posto di lavoro non sono tollerati né insulti personali né forme di molestie sessuali. Le molestie sessuali comprendono tutte le forme di comportamento verbale, non verbale o fisico indesiderato di natura sessuale.

La condizione fondamentale per il successo di un'azienda è la soddisfazione di tutti i dipendenti.

Partner commerciale

6. Evitare i conflitti di interesse

6.1. *Interesse personale o privato*

Le decisioni aziendali e personali delle nostre società si basano su criteri equi e oggettivamente comprensibili, come l'affidabilità e l'integrità di clienti, fornitori e altri partner commerciali, la qualità dei loro prodotti e servizi, nonché il raggiungimento e la concessione di prezzi in linea con il mercato. Le società del Gruppo Possehl garantiscono che le decisioni aziendali non siano influenzate dall'offerta o dalla concessione di vantaggi personali o finanziari a singoli individui. I doveri ufficiali e le questioni private sono rigorosamente separati l'uno dall'altro. Tutte le società del Gruppo Possehl si impegnano a contrastare attivamente e preventivamente i conflitti di interesse nelle loro attività commerciali. Le divisioni e le società mettono a disposizione dei propri dipendenti procedure che li supportano nel riconoscere i potenziali conflitti di interesse e nell'agire nell'interesse comune dell'azienda a prescindere dai rapporti personali.

Devono essere evitati i conflitti di interesse tra doveri d'ufficio e interessi personali.

6.2 *Accettazione e assegnazione di doni e inviti*

Ai nostri dirigenti e alle nostre società è vietato dare o accettare doni in denaro come contanti, equivalenti finanziari o titoli. Si

Partner commerciale

impegnano a regolamentare questo aspetto in modo più dettagliato nei rispettivi codici di conformità delle loro società. In generale, non possono essere accettati o distribuiti regali o benefici che influenzino o compromettano il processo decisionale indipendente. A questo proposito, devono essere adottati regolamenti sufficientemente specifici, che possono contenere eccezioni concretamente definite solo per i regali occasionali e promozionali, nonché per gli inviti che sono collegati a uno scopo aziendale. Queste norme si applicano anche, in particolare, ai rapporti commerciali con le autorità e i funzionari pubblici.

Tutti gli accordi commerciali devono essere presi in modo indipendente e nel migliore interesse della nostra azienda.

Partner commerciale

7. Concorrenza leale

Le leggi applicabili in materia di concorrenza e antitrust regolano i rapporti con i concorrenti, i fornitori e i clienti. Non sono consentiti accordi con i concorrenti e altre attività che ostacolano la libera e aperta concorrenza in modo illegale, influenzino i prezzi o le condizioni in modo illegale, assegnino territori commerciali o clienti. Non è consentito trasmettere informazioni legalmente protette e rilevanti per la concorrenza e non è consentito escludere in modo inammissibile dalla concorrenza fornitori o altri partner commerciali. Non si può abusare di una posizione di mercato dominante.

Nella competizione e nella sua osservazione si utilizzano solo i mezzi consentiti.

Le leggi sulla concorrenza e sull'antitrust si applicano a tutte le attività commerciali delle società del Gruppo Possehl in patria e all'estero.

Partner commerciale

8. Corruzione ed evasione fiscale

Il Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Sorveglianza, i team di gestione e tutti i dipendenti del Gruppo Possehl stabiliscono gli standard più elevati per evitare e combattere la corruzione. La corruzione e i reati spesso associati, come l'evasione fiscale, la frode e la falsificazione di documenti, non sono tollerati nelle nostre aziende. Le aziende Possehl rispettano incondizionatamente le leggi anticorruzione vigenti in tutti i Paesi in cui operano.

È vietato concedere vantaggi altrimenti contrari ai legittimi interessi dell'azienda. Deve essere evitato qualsiasi sospetto di corruzione. Pagamenti diretti o indiretti o benefici finanziari di questo tipo non possono essere né accettati né offerti. È inoltre vietato l'utilizzo di canali di pagamento irregolari o altre forme di occultamento dei flussi di pagamento. Le transazioni monetarie insolite sono soggette all'obbligo di segnalazione (vedi Direttiva europea sul riciclaggio di denaro).

Non possono essere concessi, offerti, richiesti o promessi vantaggi personali che costituiscano una preferenza illegale o sleale.

Attività dell'azienda

9. Qualità

La garanzia della massima qualità e la sua continua ottimizzazione sono la base del successo del Gruppo Possehl. I nostri clienti nazionali ed esteri si aspettano una cura coscienziosa nell'esecuzione dei nostri compiti. Le deviazioni inevitabili dalle procedure, dalle regole, dalle linee guida e dalle specifiche approvate vengono effettuate esclusivamente dopo un esame approfondito da parte dei rispettivi dipendenti responsabili e vengono eseguite solo con il consenso esplicito del cliente sulla base delle leggi vigenti.

I prodotti, i metodi e i processi del Gruppo Possehl vengono costantemente

Attività dell'azienda

10. Sistemi di monitoraggio interno

10.1 Procedure per la conformità alla legge

Vengono effettuate analisi periodiche per migliorare continuamente le operazioni dell'azienda e i processi di . Una componente di ciò è la conformità alle leggi e alle linee guida. I dipendenti hanno a disposizione una serie di procedure per garantire la conformità alle leggi e alle linee guida, come ad esempio le norme sulla firma, i sistemi di archiviazione e la documentazione. Le indagini sono sempre condotte sulla base della fiducia esistente.

I processi e la documentazione devono essere conformi agli standard e ai requisiti legali

Attività dell'azienda

10.2 Registrazione completa e veritiera

La contabilità deve riflettere accuratamente la situazione finanziaria delle società Possehl. Le transazioni commerciali sono documentate con la massima cura. Tutte le voci dei libri e dei registri devono essere complete, accurate e corrette. Le spese operative sono soggette a un'attenta e puntuale contabilizzazione. I registri aziendali sono di proprietà esclusiva delle società Possehl e vengono redatti e conservati in conformità alle norme interne.

Tutte le transazioni commerciali devono essere adeguatamente contabilizzate e comunicate.

Attività dell'azienda

11. Protezione della proprietà aziendale e dei segreti commerciali

11.1. Proprietà dell'azienda

I beni delle aziende Possehl devono essere protetti da perdita, furto o uso improprio.

I beni materiali come materiali, merci, forniture per ufficio, omaggi ai clienti e alla pubblicità, attrezzature sono trattati con cura e utilizzati solo per scopi operativi. Solo con l'esplicito consenso del supervisore o in caso di disposizioni aziendali, le strutture o gli oggetti delle società Possehl possono essere utilizzati per scopi privati o rimossi dall'azienda. La gestione e la regolamentazione dell'uso privato di telefono, e-mail e internet è di competenza della direzione locale.

Le proprietà dell'azienda possono essere utilizzate solo per scopi aziendali.

Attività dell'azienda

11.2. Protezione di tutti i dati

La tecnologia informatica comporta il rischio di un uso improprio dei dati. Il Gruppo Possehl adotta tutte le misure necessarie per proteggere i dati che le aziende ricevono da dipendenti, partner commerciali e clienti. Le leggi locali (ad esempio il regolamento sulla protezione dei dati di base "DSGVO" dell'Unione Europea), le normative e gli standard che regolano il trattamento dei dati riservati sono rigorosamente rispettati.

Per proteggere i dati delle società Possehl da malware o attacchi esterni, è necessario seguire scrupolosamente le istruzioni dei responsabili IT delle rispettive divisioni e società.

Le aziende Possehl informano i dipendenti sulle rispettive normative vigenti.

Il Gruppo Possehl attribuisce particolare importanza alla protezione tecnica di tutti i dati da accessi non autorizzati.

Attività dell'azienda

11.3. Riservatezza

Sia durante il rapporto di lavoro che dopo la sua cessazione, i segreti aziendali e commerciali devono essere protetti dalla divulgazione a persone non autorizzate. Ciò comprende sia gli interessi interni dell'azienda sia le informazioni riguardanti i clienti delle società Possehl e i loro segreti commerciali. Le informazioni interne ed esterne sono soggette ad assoluta riservatezza. Fanno eccezione le informazioni già di dominio pubblico o accessibili a terzi o richieste dalle autorità pubbliche.

La direzione locale deve garantire che i conflitti di interesse interni siano evitati e che i conflitti di interesse esistenti non abbiano in nessun caso un impatto negativo sull'aspetto esterno dei dipendenti. Deve essere mantenuto un assoluto silenzio nei confronti di terzi e deve essere trovata una soluzione interna. L'interesse imprenditoriale e l'interazione fiduciaria nell'ambito delle relazioni commerciali con i clienti non devono essere compromessi in nessun caso.

Le informazioni interne ed esterne devono essere trattate con assoluta riservatezza.

Attività dell'azienda

11.4. Comunicazione con i media

La Direzione generale e il dipartimento di Corporate Communications di L. Possehl & Co. mbH sono principalmente autorizzati a trasmettere ai media informazioni provenienti dalle società Possehl, come dati finanziari, informazioni su incidenti e crisi, acquisizioni, vendite aziendali o cambiamenti di personale nella struttura dirigenziale. Nel farlo, ci atteniamo a principi generali quali l'etica e la veridicità delle informazioni.

Rispettiamo il diritto alla libertà di espressione e alla tutela dei diritti personali e della privacy. La direzione delle società Possehl attua una procedura di approvazione nell'ambito della comunicazione aziendale per le espressioni di opinione relative all'azienda da parte dei singoli dipendenti. Questa procedura si applica indipendentemente dal fatto che le dichiarazioni possano essere interpretate positivamente o negativamente per l'azienda.

Le dichiarazioni ai rappresentanti dei media devono essere autorizzate.

Validità e applicazione del Codice di condotta

11.5.Procedura

I dipendenti delle società Possehl possono segnalare le violazioni del Codice di Condotta, dei codici di condotta delle divisioni o delle società specificati in modo corrispondente, nonché di altre linee guida interne delle società Possehl o di regolamenti legali. Per ogni divisione è stato nominato un Compliance Officer come primo punto di contatto. Ogni divisione offre inoltre la possibilità di segnalare in forma anonima eventuali violazioni della compliance. A tal fine, L. Possehl & Co. mbH, in qualità di holding, ha istituito un ufficio esterno (ombudsman) che può ricevere tali segnalazioni mantenendo l'anonimato. Possehl ha nominato l'avvocato Ulrich Pfeifer come ombudsman.

Le notifiche al difensore civico possono essere effettuate in tutto il mondo attraverso l'indirizzo
indirizzo e-mail compliance-possehl@pfbs.de.

I dipendenti possono segnalare le violazioni del Codice di condotta all'Ombudsman.

L'Ombudsman informa il Chief Compliance Officer, in forma anonima, delle violazioni segnalate. Le violazioni segnalate vengono esaminate attentamente dal Chief Compliance Officer e risolte in modo appropriato.

Validità e applicazione del Codice di condotta

12. Adattamento

Il Codice di Condotta vale come quadro di riferimento e standard minimo per tutte le divisioni e le società del Gruppo Possehl. Qualora esistano linee guida separate e più specifiche per singole aree aziendali e/o settori di attività, queste devono essere rispettate senza limitazioni in aggiunta al Codice di Condotta.

I membri della direzione sono tenuti a informare regolarmente e in modo appropriato tutti i dipendenti sui principi e sui valori etici stabiliti nel Codice. Il Codice di condotta non è un documento unico. Viene aggiornato regolarmente in base all'evoluzione delle condizioni legali ed economiche.

Ogni dipendente è tenuto a tutelare e comunicare i principi e i valori etici dell'azienda.

Per ulteriori informazioni sul Codice di condotta, contattare:

Responsabile della conformità: Dr Fabian Thiernt

L. Possehl & Co. mbH

Beckergrube 38-52, 23552 Lubecca, Germania

Tel.: +49 451 148 -0

compliance-possehl@pfbs.de

www.possehl.de