

# Possehl

## Codice di condotta

Agosto 2020

"...mostrate zelo per gli affari di ogni giorno, ma solo per quelli che garantiscono un sonno tranquillo"

*Il Verdetto di Johann Buddenbrook tratto dal romanzo omonimo di Thomas Mann*



Etipack S.p.A. – PID (Possehl IdentificationSolutions Division) Company

# Premessa

La fiducia è un fattore chiave essenziale per il successo di un gruppo internazionale di aziende. Una buona cooperazione si basa sulla fiducia dei clienti e dei partner commerciali, dei dipendenti e dei rispettivi ambiti commerciali locali.

Questo può essere raggiunto solo se si mantengono costantemente alti standard di condotta sociale come integrità, lealtà e onestà. Inoltre, in aggiunta alle leggi esistenti, è nostra responsabilità stabilire e preservare valori fondamentali universalmente validi che guidano la nostra condotta e che dovrebbero costituire la base di ogni attività imprenditoriale.

Il Consiglio Direttivo ha sviluppato questo Codice di Condotta per fornire alla holding di gestione L. Possehl & Co. mbH così come alle singole divisioni del Gruppo Possehl (di seguito chiamate anche "Possehl") e ai loro manager delle linee guida che definiscono il quadro per un'attività imprenditoriale responsabile e d'integrità. Questo quadro stabilisce standard minimi interdivisionali, che devono essere definiti più precisamente da ogni singola divisione in relazione alle loro rispettive attività commerciali, ramo d'industria e circostanze specifiche del paese. Per i dirigenti della Possehl, questo Codice di Condotta è direttamente vincolante. Inoltre, essi sono fortemente incoraggiati ad occuparsi dei contenuti di questo Codice di Condotta, e ad emettere regolamenti formulati con precisione e specificati in modo appropriato per la loro divisione o azienda individuale. In questo modo, adeguate linee guida su come affrontare specifiche situazioni aziendali saranno rese disponibili a tutti i dipendenti del Gruppo Possehl.

Questo Codice di Condotta comprende due elementi chiave, in primo luogo i principi che sono alla base delle attività imprenditoriali del Gruppo Possehl e che sono basati sulle virtù Anseatiche come l'affidabilità e un atteggiamento concreto, e in secondo luogo il nostro obiettivo di

promuovere la responsabilità personale di ogni singolo dipendente. Le aziende del Gruppo Possehl e i loro dirigenti sono obbligate a informare i loro dipendenti sui codici di condotta esistenti e a sostenerli attivamente nell'implementazione e applicazione di questi codici. Importante a questo proposito è una cultura aziendale aperta dove i dipendenti possono chiedere consigli o esprimere le loro preoccupazioni in qualsiasi momento. Anche questo fa parte del codice.

Il Gruppo Possehl è un gruppo di PMI che operano sotto l'ombrello della holding di gestione L. Possehl & Co. mbH , le cui attività si basano su valori fondamentali chiari e standard di condotta affidabili al fine di soddisfare gli elevati standard della Fondazione Possehl , la nostra unica azionista .

Tutto questo include una condotta eticamente corretta della direzione e dei dipendenti , mantenendo la buona reputazione del Gruppo Possehl nel suo insieme così come quella di ogni singola azienda , garantendo il nostro successo , promuovendone la crescita limitandone al tempo stesso i rischi. Ognuno di noi contribuisce a creare le basi di una collaborazione basata sulla fiducia e che conta sulla responsabilità di ciascuno.

**Il presente Codice di Condotta mira a mantenere un alto grado di competenza sociale ed etica raggiunto con la massima trasparenza. .**

# Impegno a mantenere l'integrità

## 1. Osservanza delle leggi

Tutte le aziende del Gruppo Possehl e le loro filiali con sede in più di 30 Stati sono obbligate ad osservare le condizioni quadro legali e culturali applicabili nei loro paesi. Questo Codice di Condotta stabilisce lo standard minimo che sarà valido in tutto il gruppo, anche se i requisiti legali o gli standard morali posti sull'integrità sono inferiori in uno stato dove un'azienda del Gruppo Possehl intraprende affari. Tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere e osservare le rispettive leggi e linee guida interne. Una priorità particolare è data alla protezione e al rispetto dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale.

Anche presunte piccole violazioni di legge durante le attività di business possono portare grandi danni ai partner commerciali ed ai clienti, così come al Gruppo Possehl stesso, e mettere seriamente in pericolo la reputazione sia delle singole aziende che il Gruppo Possehl nel suo complesso. La violazione di leggi e altre regolamentazioni vincolanti può avere conseguenze di vasta portata per il dipendente secondo la legge penale o del lavoro.

In caso di dubbi sulle implicazioni legali della propria condotta o di quella del proprio ambiente di lavoro immediato, i dipendenti possono in qualsiasi momento chiedere consiglio al loro diretto superiore, ai dipartimenti pertinenti, alle risorse umane o alla direzione.

**I clienti e i partner commerciali hanno fiducia nel nostro approccio coscienzioso alle leggi e alle linee guida.**

# Impegno per la sicurezza, la protezione dell'ambiente, dei diritti umani

## 2. Salute e sicurezza sul lavoro

Possehl e ogni singola azienda del Gruppo Possehl sono obbligate a offrire ai loro dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro eque. Nessun dipendente deve essere esposto a rischi inutili. Controlli operativi adeguati e misure appropriate devono essere installati per prevenire i rischi professionali. Ogni dipendente condivide la responsabilità per un'efficace protezione della salute e della sicurezza sul posto di lavoro.

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

**Responsabilità aziendale significa stabilire gli standard più elevati in termini di salute e sicurezza.**

# Impegno per la sicurezza, la protezione dell'ambiente, dei diritti umani

## 3. Responsabilità per l'ambiente

La responsabilità ambientale è la base di tutte le attività imprenditoriali del Gruppo Possehl. E' uno dei nostri compiti principali gestire attentamente le sfide ecologiche e proteggere le nostre limitate risorse naturali. L'obiettivo è quello di ridurre in modo coerente e sostenibile il consumo di energia e di materie prime, e di diminuirne l'impatto negativo sull'ambiente.

Le nostre aziende si impegnano a rispettare i regolamenti legali pertinenti e gli standard aziendali sulla protezione ambientale. Inoltre, le aziende del Gruppo Possehl partecipano attivamente alla protezione dell'ambiente accettando la loro responsabilità per la conservazione delle risorse naturali, e promuovendo lo sviluppo e l'implementazione di tecnologie ecologiche basate su alti standard di qualità e sicurezza.

**Un approccio responsabile nei confronti dell'ambiente deve essere considerato in ogni momento.**

# Impegno per la sicurezza, la protezione dell'ambiente, dei diritti umani

## 4. Responsabilità sociale

L'osservanza dei diritti umani, il rispetto e l'apprezzamento del nostro prossimo sono i presupposti per operare in modo responsabile.

Ogni azienda e ogni dipendente sono congiuntamente responsabili di assicurare che le norme sociali fondamentali siano osservate e che questi diritti non siano violati. Essi sono indispensabili ovunque le persone vivano e interagiscano tra loro e quindi si applicano anche al nostro rapporto reciproco all'interno delle nostre singole aziende e con i nostri partner commerciali.

**La cooperazione fiduciosa si basa sul rispetto dei diritti umani validi a livello internazionale.**

# Dipendenti

## 5. Interazione sociale - non discriminazione

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

Il rispetto reciproco e l'essere trattati in modo equo ed educato sono i prerequisiti per una collaborazione di successo.

Il Gruppo Possehl deprecia il lavoro forzato, il lavoro minorile e qualsiasi altra forma di sfruttamento e misantropia. Sosteniamo la protezione e la conservazione dei diritti umani.

Nessun dipendente deve essere discriminato, cioè svantaggiato senza motivo materiale, a causa della sua origine o affiliazione etnica o territoriale, sesso, età, colore, opinione politica, identità e orientamento sessuale, credo religioso, estrazione sociale, condizione fisica, disabilità o altre caratteristiche personali.

Non sono tollerati né insulti personali né forme di molestie sessuali sul posto di lavoro. Per molestie sessuali si intendono tutte le forme di comportamento indesiderato verbale, non verbale o fisico di natura sessuale.

**La soddisfazione dei dipendenti è il requisito fondamentale perché un'azienda possa operare con successo.**

# Partner commerciali

## 6. Prevenzione dei conflitti di interesse

### 6.1. Interesse personale o privato

Le decisioni commerciali e personali delle nostre aziende si basano su criteri equi e oggettivamente verificabili, quali 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 compatibili con il mercato. Le aziende del Gruppo Possehl sono obbligate a garantire che le decisioni aziendali non siano influenzate dalla prospettiva o dalla concessione di vantaggi personali o finanziari a singoli. Gli affari e gli interessi privati devono rimanere rigorosamente separati. Tutte le aziende del Gruppo Possehl si impegnano a prevenire attivamente i conflitti d'interesse nei loro rapporti d'affari. Le singole divisioni e società devono fornire ai loro dipendenti metodi adeguati che li aiutino a identificare potenziali conflitti d'interesse e ad agire indipendentemente da relazioni personali nel miglior interesse comune del gruppo.

**Si devono evitare i conflitti di interesse tra questioni aziendali e interessi personali.**

### 6.2. Accettare e concedere regali e inviti

Alle nostre aziende e ai loro dirigenti è vietato concedere o accettare doni monetari come contanti, attività finanziarie o titoli. Inoltre, sono obbligati a implementare regolamenti dettagliati riguardanti questa materia nei codici di conformità delle loro aziende. In generale, i dipendenti non devono sollecitare o

# Partner commerciali

accettare regali o altri benefici che influenzino un processo decisionale indipendente. A tal fine, devono essere adottati regolamenti sufficientemente specifici che definiscano chiaramente le eccezioni per i regali occasionali di valore minore e i regali promozionali, così come gli inviti in connessione con uno scopo commerciale legittimo. Questi regolamenti si applicano anche e in particolare alle relazioni d'affari con le autorità e i funzionari pubblici.

**Tutte le decisioni aziendali devono essere prese in modo indipendente e nel migliore interesse della nostra azienda.**

# Partner commerciali

## 7. Concorrenza leale

I principi generali dei rapporti con i concorrenti, i fornitori e i clienti sono regolati dalla legislazione applicabile in materia di concorrenza e antitrust. Gli accordi con i concorrenti e altre attività che inibiscono illegalmente la concorrenza libera e aperta, influenzano indebitamente i prezzi o le condizioni, assegnano aree commerciali o clienti, sono vietati. Le informazioni legalmente protette e rilevanti per la concorrenza non devono essere divulgate, e i fornitori o altri partner commerciali non devono essere indebitamente esclusi dalla concorrenza. Qualsiasi abuso di posizione dominante sul mercato è proibito.

Nell'osservare e trattare la concorrenza si applicano solo mezzi ammissibili.

**La legislazione applicabile in materia di concorrenza e antitrust si applica a tutte le attività commerciali delle aziende del Gruppo Possehl in Germania e all'estero.**

# Partner commerciali

## 8. Corruzione ed evasione fiscale

Il Consiglio Esecutivo, il Consiglio di Vigilanza, i dirigenti e tutti i dipendenti del Gruppo Possehl applicano i più alti standard quando si tratta di prevenire e combattere la corruzione.

La corruzione e i reati penali che spesso comporta, come l'evasione fiscale, la frode e la falsificazione di documenti, non sono tollerati nelle nostre aziende. Le aziende Possehl rispettano pienamente le leggi anticorruzione applicabili in tutti i paesi in cui conducono affari.

E' proibita la concessione o l'accettazione di vantaggi che siano contrari agli interessi legittimi della nostra azienda . Qualsiasi sospetto di corruzione deve essere evitato. Pagamenti diretti o indiretti o altri mezzi di benefici finanziari non devono essere offerti o accettati. Anche l'utilizzo di metodi di pagamento irregolari o altre forme di dissimulazione dei flussi finanziari è vietato. Le transazioni monetarie insolite sono soggette all'obbligo di segnalazione (vedi direttiva europea sul riciclaggio di denaro).

**Nessun vantaggio personale può essere concesso, offerto, richiesto o promesso come corrispettivo di preferenze illegali o ingiuste.**

# Beni dell'azienda

## 9. Qualità

Il mantenimento dei più alti standard di qualità e la loro continua ottimizzazione sono la base del successo del Gruppo Possehl. Sia i nostri clienti nazionali che quelli internazionali si aspettano da noi che svolgiamo i nostri compiti con coscienza e diligenza. Deviazioni inevitabili da processi approvati, da regolamenti, da linee guida e da specifiche vengono effettuati solo dopo un attento esame da parte di dipendenti competenti, e vengono effettuate solo in conformità con la legge applicabile e dopo che il cliente ha dato il suo esplicito consenso.

**Prodotti, metodi e processi applicati all'interno del Gruppo Possehl vengono costantemente ottimizzati.**

# Beni dell'azienda

## 10. Sistemi di monitoraggio interno

### *10.1. Procedure per assicurare il rispetto delle leggi applicabili*

Vengono effettuate analisi regolari per monitorare il continuo miglioramento dei processi e delle procedure aziendali. Il rispetto delle leggi e delle linee guida vigenti è parte integrante di queste analisi. Ai dipendenti viene fornita una serie di procedure per il rispetto delle leggi e dei regolamenti, come ad esempio le regole di firma, i sistemi di archiviazione e le documentazioni. Le valutazioni sono sempre effettuate sulla base della fiducia.

**I processi e le documentazioni devono essere conformi agli standard applicabili e alle disposizioni legali.**

# Beni dell'azienda

## **10.2. Contabilità completa e veritiera**

La contabilità finanziaria deve riflettere correttamente la situazione finanziaria delle aziende Possehl. Tutte le transazioni commerciali sono accuratamente e completamente documentate. I documenti contabili devono essere completi, accurati e corretti. Le spese aziendali sono soggette a una contabilità rapida e completa. I documenti aziendali rimangono di proprietà esclusiva delle società Possehl, e sono preparati e conservati in accordo con i regolamenti interni.

**Tutte le transazioni commerciali devono essere registrate e contabilizzate correttamente.**

# Beni dell'azienda

## 11. Protezione della proprietà aziendale e delle informazioni riservate

### 11.1. *Proprietà dell'azienda*

La proprietà delle aziende Possehl deve essere protetta da perdite, furto o uso improprio.

Beni tangibili come materiali, merci, forniture per ufficio, omaggi ai clienti, regali promozionali e attrezzature devono essere maneggiati con la dovuta cura e usati solo per scopi commerciali. L'attrezzatura e altre proprietà delle aziende Possehl non possono essere usate per scopi privati o rimosse dai locali dell'azienda a meno che non sia espressamente permesso da un supervisore o da specifiche regole aziendali. Determinare le regole e le pratiche riguardanti l'uso privato di telefono, e-mail e internet è responsabilità delle nostre direzioni locali.

**La proprietà aziendale può essere utilizzata solo per scopi commerciali.**

# Beni dell'azienda

## ***11.2. Protezione di tutti i dati***

La tecnologia informatica comporta il rischio di abuso di dati. Il Gruppo Possehl prende ogni precauzione per assicurare la protezione dei dati che le nostre aziende ricevono dai dipendenti, dai partner commerciali e dai clienti. Le leggi locali (ad esempio il regolamento generale sulla protezione dei dati "GDPR" dell'Unione Europea), i regolamenti e gli standard che regolano il trattamento dei dati confidenziali sono sempre considerati.

Per proteggere i dati delle società Possehl contro malware o attacchi esterni, è essenziale seguire rigorosamente le istruzioni degli specialisti IT responsabili all'interno delle singole divisioni e società.

Le società Possehl si impegnano a informare i loro dipendenti sulle norme applicabili in materia.

**Il Gruppo Possehl attribuisce particolare importanza alla protezione tecnica di tutti i dati contro l'accesso non autorizzato.**

# Beni dell'azienda

## 11.3. Riservatezza

I dipendenti adottano misure, sia durante che dopo il loro impiego, per proteggere i segreti commerciali e aziendali dall'accesso di persone non autorizzate. Questo include interessi interni così come qualsiasi informazione riguardante i clienti delle società Possehl e i loro segreti commerciali. Sia le informazioni interne che quelle esterne sono soggette a riservatezza assoluta. L'unica eccezione è costituita da informazioni che sono già disponibili al pubblico o accessibili a terzi o richieste da un'autorità pubblica.

Le direzioni locali adottano misure per evitare conflitti di interesse intra-aziendali e per garantire che i conflitti di interesse esistenti non abbiano, in nessun caso, un impatto negativo sulla comunicazione esterna e sul comportamento dei dipendenti. L'assoluta riservatezza deve essere mantenuta nei confronti di terzi e i conflitti devono essere risolti internamente. In nessun modo gli interessi dell'azienda e le relazioni commerciali di fiducia con i clienti devono essere influenzati negativamente.

**Sia le informazioni interne che quelle esterne devono essere trattate in modo strettamente confidenziale.**

# Beni dell'azienda

## **11.4. Comunicazione con i media**

La trasmissione di informazioni sulle società Possehl ai media, ad esempio la divulgazione di dati finanziari o di informazioni relative a incidenti o crisi, acquisizioni, vendite di società o cambiamenti di personale nella struttura di gestione, è principalmente responsabilità del Comitato Esecutivo e del dipartimento Corporate Communications di L. Possehl & Co. mbH. Quando divulghiamo le informazioni, lo facciamo con la dovuta attenzione all'osservanza dei principi generali come il reporting etico e veritiero.

Rispettiamo il diritto alla libertà di espressione così come la protezione dei diritti personali e la tutela della privacy. Le direzioni delle aziende Possehl implementano una procedura di approvazione all'interno dei loro dipartimenti di comunicazione aziendale per quanto riguarda le espressioni di opinioni relative all'azienda da parte di singoli dipendenti. Questa procedura è applicata indipendentemente dal fatto che tali dichiarazioni possano essere interpretate come aventi un impatto positivo o negativo sull'azienda.

**Le dichiarazioni fatte ai rappresentanti dei media richiedono un'approvazione preventiva.**

# Validità e attuazione del presente Codice di condotta

## 11.5. Procedura

I dipendenti del Gruppo Possehl sono incoraggiati a segnalare le violazioni di questo Codice di Condotta, o qualsiasi codice specifico emesso dalle singole divisioni o società, o altre linee guida interne applicabili all'interno delle società Possehl, o la non conformità ai requisiti legali. Ogni divisione ha nominato un Compliance Officer che agisce come primo punto di contatto. Inoltre, ogni divisione offre l'opportunità di segnalare possibili violazioni di conformità in modo anonimo. A questo scopo, la holding L. Possehl & Co. mbH ha nominato un organismo esterno (ombudsman), al quale è stato affidato il compito di ricevere tali segnalazioni mantenendo l'anonimato dell'informatore.

Il difensore civico che Possehl ha nominato è l'avvocato Ulrich Pfeifert. Le segnalazioni possono essere inviate al difensore civico da qualsiasi parte del mondo al seguente indirizzo e-mail: [compliance-possehl@pfbs.de](mailto:compliance-possehl@pfbs.de)

**I dipendenti possono segnalare le violazioni di questo Codice di condotta al difensore civico.**

Il difensore civico informa il Chief Compliance Officer delle violazioni segnalate in forma anonima. Il Chief Compliance Officer valuta attentamente le violazioni segnalate e mira a trovare una soluzione adeguata.

# Validità e attuazione del presente Codice di condotta

## 12. Adeguamenti

Questo Codice di Condotta deve essere considerato come quadro e standard minimo applicabile a tutte le divisioni e società del Gruppo Possehl. Quando vengono emesse linee guida separate o ulteriormente specificate per singole divisioni o business units, queste devono essere rispettate senza restrizioni in aggiunta al presente Codice di Condotta.

I membri della direzione sono obbligati a informare regolarmente e adeguatamente tutti i dipendenti sui principi e i valori etici stabiliti in questo Codice. Questo Codice di condotta non è un documento formalizzato una tantum. Sarà aggiornato regolarmente in conformità con le mutevoli condizioni legali ed economiche.

**Ogni dipendente è obbligato a proteggere e comunicare i principi e i valori etici dell'azienda.**

**Per ulteriori informazioni su questo Codice di condotta si prega di contattare:**

Compliance Officer: Dr Fabian Thiemt

**L. Possehl & Co. mbH**

Beckergrube 38-52, 23552 Lübeck, Germany

Phone.: +49 451 148 -0

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

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