



# Código de Conducta

# Prólogo

La confianza es un factor indispensable para el éxito creciente de una compañía con operaciones a nivel internacional. La buena colaboración se basa en la confianza de los clientes y de los socios de negocio, de los empleados y del entorno local empresarial respectivo.

Lo anterior se puede lograr únicamente si se mantienen altos estándares en la conducta social tales como la integridad, la lealtad y la honestidad. Es parte de nuestra responsabilidad la creación y preservación de valores básicos universales en nuestra conducta que vayan más allá de las leyes aplicables y que constituyan el fundamento de cualquier actividad corporativa.

El Consejo de Administración ha desarrollado este Código de Conducta a fin de proporcionarle estándares para sus actividades comerciales. El Código de Conducta es una directriz para que todos los empleados del Grupo Germanischer Lloyd (en lo sucesivo, “Germanischer Lloyd”) actúen adecuadamente en todas las situaciones de negocio. El Código de Conducta contiene dos elementos esenciales: los principios para las acciones corporativas de Germanischer Lloyd y el apoyo de la propia responsabilidad de cada uno de los empleados.

Es esencial para nuestro éxito que los lineamientos de Germanischer Lloyd sean aplicados en nuestras actividades diarias y comunicados.

**El Código de Conducta persigue la meta de garantizar un alto grado de competencia social y ética mediante la transparencia óptima.**

Germanischer Lloyd como compañía y sus ejecutivos se comprometen a informar oportunamente a los miembros del personal y proporcionarles apoyo activo. Para lograr esto, se requiere de una estructura corporativa abierta en donde los empleados puedan solicitar orientación o comunicar sus preocupaciones en todo momento. Esto también forma parte del Código.

Germanischer Lloyd es una compañía cuyas actividades se fundamentan en valores básicos claros y en estándares supremos de conducta. Todos y cada uno de nosotros contribuimos a la creación de bases para una colaboración llena de confianza y fundamentada en la responsabilidad de cada persona.



Dr. Hermann Klein    Dr. Joachim Segatz    Pekka Paasivaara

# Obligación hacia la Integridad

## 1. Cumplimiento de las leyes

Como compañía de clasificación, certificación y consultoría con subsidiarias en más de 82 países, Germanischer Lloyd tiene la obligación de observar el marco legal y cultural de diferentes países.

**Los clientes y los socios de negocio confían en que las leyes y los lineamientos se observarán de manera consciente.**

Se espera que sus empleados<sup>1</sup> conozcan las leyes correspondientes y mantengan las costumbres general-

mente aceptadas. Lo anterior se basa en principios establecidos en el Código de Conducta.

Aún las presuntas infracciones menores a la ley durante el desarrollo de actividades comerciales pueden resultar en un daño mayor entre los socios de negocio y los clientes y ponen en riesgo grave la reputación de Germanischer Lloyd. La violación de leyes y otros reglamentos obligatorios, podrían tener consecuencias de gran alcance para el empleado en términos de las leyes laborales y penales.

En caso de que tenga dudas respecto de la conformidad legal de su propia conducta y aquella de su ambiente de trabajo, siempre diríjase a su supervisor directo, al departamento respectivo o a los departamentos de recursos humanos y legal para obtener orientación.

<sup>1</sup>: "Empleado, como término neutro, se usa para ambos sexos."

# Seguridad, Medio Ambiente, Derechos Humanos

## 2. Seguridad y salud ocupacional

Germanischer Lloyd se esfuerza por ofrecer a sus empleados un ambiente de trabajo seguro. Ningún empleado será expuesto a ningún riesgo innecesario. Se implementarán los controles operativos adecuados y las medidas correspondientes para prevenir riesgos laborales. Cada empleado comparte la responsabilidad de la seguridad. El cumplimiento de los reglamentos de seguridad es obligatorio. La compañía y sus empleados deberán ser alertados a la brevedad acerca de posibles riesgos en la seguridad.

**Responsabilidad significa aplicar estándares superiores a la salud y seguridad en el trabajo.**



# Seguridad, Medio Ambiente, Derechos Humanos

## 3. Responsabilidad Ambiental

Un requisito básico para nuestras actividades en Germanischer Lloyd es tratar al medio ambiente de manera responsable. Una de nuestras principales tareas es el manejo de los retos ecológicos y la protección de nuestros limitados recursos naturales. La meta es minimizar continuamente las necesidades de energía y de recursos naturales a fin de reducir cualquier impacto ambiental negativo.

Nuestra compañía se compromete a cumplir los reglamentos legales ambientales correspondientes y los estándares corporativos. Germanischer Lloyd contribuye de manera activa a la protección del medio ambiente mediante la promoción del desarrollo y propagación de tecnologías amigables para el medio ambiente.

**Una de las principales tareas de Germanischer Lloyd es el tratamiento sustentable del medio ambiente.**

## 4. Responsabilidad social

El cumplimiento de los derechos humanos, el respeto por y la apreciación de nuestro prójimo constituyen la base para tratar unos

**El principio básico de cooperación es la protección de derechos humanos válidos internacionalmente.**

con otros la responsabilidad. Cada empleado comparte la responsabilidad de observar los estándares sociales fundamentales y de

garantizar que dichos derechos no se infrinjan. Son indispensables para cualquier lugar en donde las personas convivan unas con otras y por lo tanto, aplican por igual a nuestra manera de tratar con otras personas dentro de la compañía, así como con nuestros socios de negocio.



# Empleados

## 5. Relaciones entre unos y otros – prohibición de la discriminación

**La satisfacción de los empleados es un requisito básico para que una compañía opere exitosamente.**

Todos los empleados tienen el derecho de ser tratados con dignidad. El respeto mutuo y el trato digno son requisitos para lograr una cooperación exitosa. Las

decisiones personales y de negocio son tomadas conforme a la política general de trato igualitario, acorde con criterios objetivos y comprensibles.

No se discriminará a ningún empleado debido a su raza, género, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, opinión política, orientación sexual, creencias religiosas, estado civil, constitución física u otras características personales, es decir, que sea colocado en desventaja debido a un motivo no objetivo.

No se tolerarán insultos personales, ni acoso sexual de ninguna clase en el lugar de trabajo. El acoso sexual incluye toda forma de conductas verbales, no verbales o físicas inadecuadas de naturaleza sexual. Se prohíben comentarios degradantes acerca de la apariencia de una persona, cuestionamientos sobre su vida sexual, coacción sexual y actos sexuales indeseables.

# Socios de Negocio

## 6. Evitar conflictos de intereses

### 6.1. Intereses personales o privados


En ningún momento las actividades o puestos de los empleados fuera de Germanischer Lloyd deberán estar en conflicto con los intereses de la compañía o de nuestros clientes. Esto requiere un trato profesional, independiente e imparcial de las tareas relacionadas con el trabajo.

Se deberán evitar las situaciones en las que las actividades del negocio dejen de desempeñarse de manera objetiva y eficaz en el interés de la compañía. Se deberá informar al supervisor por anticipado acerca de dicho trabajo alterno remunerado así como de declaraciones públicas o publicaciones. Ningún interés privado deberá perjudicar los intereses de Germanischer Lloyd. Los empleados no deberán emitir opiniones personales en público con relación a sus funciones dentro de la compañía.

Germanischer Lloyd se esfuerza por contrarrestar activamente los conflictos de intereses en sus actividades empresariales y en el desempeño de servicios. Próximamente estarán disponibles métodos que ayudarán a los empleados a reconocer conflictos de

**Se deben evitar los conflictos de intereses entre las tareas que uno desempeña en el trabajo y los intereses personales.**

intereses potenciales y para que actúen de manera independiente a las relaciones personales en el interés conjunto corporativo.



# Socios de Negocio

## 6.2. Aceptación y entrega de regalos e invitaciones

De manera general, no se aceptarán o se entregarán regalos o bonos de clientes y socios de negocio que impacten o perjudiquen o que simplemente den la apariencia de impactar o perjudicar la capacidad propia para tomar decisiones independientes. Son excepciones los regalos por ocasiones especiales o los regalos promocionales así como invitaciones que tengan un propósito de negocio. Se prohíbe, bajo cualquier circunstancia, la entrega o aceptación de regalos monetarios tales como pagos en efectivo, equivalentes de efectivo o valores, acciones y bonos. Esta reglamentación aplica también a las relaciones de negocio con autoridades o funcionarios públicos.

**Todos los contratos de negocio se deberán celebrar de manera independiente y en el mejor interés de nuestra compañía.**

### Más información:

Instrucción Aceptación u Otorgamiento de Regalos, Entretenimiento, Viajes u otros Beneficios

## 7. Competencia justa

Las leyes de competencia y antimonopolio que se encuentran en vigor regulan la manera de tratar con competidores, proveedores y clientes. No se permiten los acuerdos verbales con competidores y otras actividades, que indebidamente obstaculicen la libre y abierta competencia, influyan en los precios o términos o asignen áreas de negocio o clientes. No deberá divulgarse información protegida legalmente, así como información relevante para la competencia. No se deberá excluir de la competencia a proveedores u otros socios de negocio. No se deberá abusar de ninguna posición dominante en el mercado.

Únicamente se emplean medios admisibles para observar la competencia. No se permite cualquier otro método ilegal o que pudiese derivar en demandas legales.

**Las leyes de competencia y antimonopolio aplican a todas las actividades empresariales de Germanischer Lloyd en Alemania y en el extranjero.**

### Más información:

Instrucción Conducta de Competencia



# Socios de Negocio

## 8. Soborno, corrupción y evasión fiscal

Al Consejo de Administración, la Junta de Supervisión y a todos los empleados de Germanischer Lloyd aplican los más altos estándares para evitar y combatir la corrupción. No se toleran en nuestra compañía la corrupción y delitos que usualmente conllevan ofensas, tales como la evasión fiscal, el fraude y la falsificación de documentos. Germanischer Lloyd se adhiere, sin reserva alguna, a las respectivas leyes anticorrupción en todos los países en los que realizamos negocios.

Se evitará conceder ventajas que de cualquier manera se opongán a los intereses legítimos de Germanischer Lloyd, así como cualquier sospecha de soborno o corrupción. No se aceptarán ni se ofrecerán pagos directos o indirectos de beneficios financieros de ninguna clase. Asimismo, no se permitirá, usar cualquier método irregular de pago, ni cualquier otra forma de alterar el flujo de pagos.

**No se otorgarán, ofrecerán, exigirán o prometerán ventajas personales que impliquen un favoritismo ilegal o inapropiado.**

### Más información:

[Instrucción Anticorrupción](#)

# Activos de la Compañía

## 9. Calidad

La base para lograr el éxito de Germanischer Lloyd es garantizar una calidad suprema y su mejora continua. Nuestros clientes nacionales y extranjeros esperan que realicemos nuestras tareas con la mayor diligencia posible. Desviaciones inevitables de procedimientos aprobados, especificaciones, reglas y reglamentos se realizarán únicamente después de una consideración cuidadosa por la persona responsable autorizada y, cuando sea necesario, con el consentimiento expreso del cliente. Esto se llevará a cabo en todo momento de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables.

**Los sistemas y procedimientos de Germanischer Lloyd son continuamente mejorados.**



# Activos de la Compañía

## 10. Integridad de los resultados de pruebas

Cada empleado contribuye hacia el desempeño honesto, profesional e imparcial de cada tarea mediante el riguroso apego a los métodos desarrollados y establecidos dentro de la empresa. La información y resultados de pruebas no deberán ser intercambiados indebidamente. Las inexactitudes son inadmisibles. Nuestros resultados y certificados documentan correctamente las pruebas que se han realizado.

**Los resultados de pruebas de Germanischer Lloyd se generan con el mejor de nuestro conocimiento.**

## 11. Gestión de riesgos

La toma de riesgos comerciales no solamente pone en riesgo la reputación y el éxito del negocio de Germanischer Lloyd, sino que además clientes, socios del negocio y empleados pueden sufrir daños como resultado de dichas acciones. Todos los empleados tienen la obligación de reportar factores potenciales de riesgo. A fin de identificar y minimizar riesgos potenciales durante una etapa temprana y evitar daños potenciales, Germanischer Lloyd ha desarrollado medidas preventivas y de seguridad que forman parte de la gestión de riesgos.

**La gestión de riesgos es la base de la acción responsable.**



# Activos de la Compañía

## 12. Sistemas internos de monitoreo

Los controles internos forman parte integral de las actividades comerciales para garantizar el cumplimiento de las leyes y de reglamentos internos. Su propósito es permitir la inspección y mejora continuas de todos los procedimientos de la compañía. A los empleados se les proporciona una serie de procedimientos para cumplir con las leyes y reglamentos, como por ejemplo, reglamentos de firma, sistemas de llenado y documentación.

Se deberá garantizar que los requisitos legales para contar con un sistema de monitoreo apropiado sean cumplidos. A fin de garantizar su cumplimiento, Revisión Interna apoya al Consejo de Administración realizando inspecciones independientes.

**La documentación debe estar en todo momento en conformidad con todos los estándares y leyes internacionales.**

## 13. Contabilidad completa y verdadera

La contabilidad financiera debe reflejar en todo momento y de forma correcta la situación financiera de Germanischer Lloyd. Los procedimientos de negocio se documentan con sumo cuidado. Todos los registros contables y los documentos deben estar completos y ser exactos. Los gastos del negocio están sujetos a una contabilidad diligente y puntual. Los documentos de negocio son propiedad exclusiva de Germanischer Lloyd y se generan y almacenan de conformidad con los reglamentos internos\*.

**Todas las operaciones de negocio deben estar registradas adecuadamente y documentadas.**

\* Para obtener más información, véase la Intranet:  
Quality Documentation\Quality Libraries\_Corporate Services\Finance and Accounting FA



# Activos de la Compañía

## 14. Protección de la propiedad de la compañía e información de negocio

### 14.1. Propiedad de la compañía

Cada empleado debe actuar con diligencia para garantizar que la propiedad de Germanischer Lloyd esté protegida contra la pérdida, robo o uso inapropiado.

Los activos materiales, como los materiales, bienes, artículos de oficina, regalos promocionales, y equipo serán tratados cuidadosamente y solo serán utilizados para los fines del negocio. El equipo o los objetos propiedad de Germanischer Lloyd podrán ser utilizados para motivos personales\* o podrán ser sacados de las instalaciones de la compañía únicamente con el expreso y previo consentimiento del supervisor o cuando existan los reglamentos internos que expresamente lo prevean.

\* El uso personal del Internet está sujeto a un reglamento especial que está aún por definirse.

**La propiedad de la compañía solamente puede utilizarse para fines del negocio.**

### 14.2. Protección de toda la información

La tecnología de la información alberga el riesgo del uso indebido de información. Germanischer Lloyd realiza todo lo que está en sus manos para proteger la información que recibe de empleados, socios de negocio y clientes. En todo momento se deberá cumplir estrictamente con las leyes, reglamentos y los estándares locales que regulen el manejo de información confidencial. En general, toda violación a legislación nacional para la protección de información, constituye un delito.

Los lineamientos para el acceso a los sistemas de IT, aplicaciones, correo electrónico, Internet/Intranet y los sistemas de correo de voz son parte esencial para la seguridad de la información. En todo momento Germanischer Lloyd informa a sus empleados sobre los reglamentos vigentes.

**Germanischer Lloyd presta gran importancia a la protección técnica de toda la información contra todo acceso no autorizado.**



# Activos de la Compañía

## 14.3. Confidencialidad

Durante la vigencia de la relación laboral de un miembro de la empresa y aún posteriormente, se deberán proteger los secretos de la compañía y del negocio de su divulgación a personas no autorizadas. Lo anterior no solamente incluye los intereses internos de la compañía sino cualquier otra información que concierna a los clientes de Germanischer Lloyd y a sus asuntos de negocio. La información interna y externa, está sujeta categóricamente a la protección de confidencialidad absoluta. Únicamente la información que sea del conocimiento público disponible para terceros o que sea solicitada por parte de autoridades públicas, quedará exenta de éste principio.

En caso de conflictos de intereses internos, cualquier impacto negativo que pudiesen tener en la conducta de los empleados hacia el público se evitará estrictamente. Se deberá conservar la más absoluta confidencialidad ante terceros y una solución dentro de la empresa. Bajo ninguna circunstancia se deberán perjudicar los intereses de la compañía y la confianza de los clientes en su relación con la compañía.

**La información interna y externa deberá recibir un trato de absoluta confidencialidad.**

## 14.4. Comunicación con los medios

Únicamente el Consejo de Administración y el Departamento de Comunicación Corporativa (PR) están autorizados para distribuir información de la compañía a los medios de comunicación, como, información financiera, información sobre accidentes y crisis, fusiones y adquisiciones o movimientos de personal en la administración.

Para que los empleados puedan emitir opiniones personales sobre la compañía de manera individual, deberán obtener aprobación del Departamento de Comunicación Corporativa (PR). Esta regla aplica para cualquier tipo de declaraciones, sin importar que puedan interpretarse de manera positiva o negativa para la compañía.

**Se requiere aprobación para  
declaraciones dirigidas a los  
representantes de los medios.**



# Validez y aplicación del Código de Conducta

## 15. Procedimientos

Los empleados de Germanischer Lloyd pueden reportar violaciones al Código de Conducta, a otros lineamientos internos o a las leyes estatutarias. Con este propósito, Germanischer Lloyd ha establecido un punto de contacto (Ombudsman) que está diseñado para recibir dichos reportes y garantizar el anonimato de la persona que lo reporta. Germanischer Lloyd ha nombrado al Dr. Felix Dörr, abogado alemán, como Ombudsman.

Cualquier reporte al Ombudsman se puede enviar de cualquier parte del mundo al correo electrónico [ombudsman@doerr-frankfurt.de](mailto:ombudsman@doerr-frankfurt.de). Se ha establecido una “Línea Interna de Denuncia” para reportes vía telefónica, que se puede contactar al número [+49 69 138 13 33](tel:+49691381333).

Para la zona horaria “Asia Pacífico” se ha instalado una “hotline” adicional en Shanghai. Para informaciones está disponible el Sr. Kevin Wang en el número [+86 21 6289 6363-138](tel:+862162896363138) así como en la dirección [kevin.wang@cmslegal.cn](mailto:kevin.wang@cmslegal.cn)\*. El Ombudsman informará al Oficial de Cumplimiento en forma anónima acerca de las violaciones

**Los empleados podrán informar al Ombudsman sobre violaciones al Código de Conducta.**

reportadas. El Oficial de Cumplimiento realizará un análisis exhaustivo y aclarará las violaciones reportadas.

\*Para la región “Américas” un “hotline” adicional estará establecido.

**Más información:**  
[Instrucción Ombudsman](#)

## 16. Asimilación

El Código de Conducta aplica a todos los empleados del Grupo Germanischer Lloyd. En caso de que deban existir lineamientos separados para otros rubros, dichos lineamientos deberán apegarse adicionalmente al Código de Conducta.

Los miembros del Consejo de Administración están obligados a informar a todos los empleados de manera regular y adecuada acerca de los principios y valores éticos establecidos en el Código. El Código de Conducta no es un documento que ha sido diseñado para una sola vez y para siempre. Se actualiza constantemente de conformidad con la cambiante situación económica y legal.

**Cada empleado tiene la obligación de proteger y comunicar los principios y valores éticos de la compañía.**



**Para obtener información detallada acerca del  
Código de Conducta favor de contactar a:**

Oficial de Cumplimiento: Gesa Heinacher-Lindemann

## **Germanischer Lloyd Aktiengesellschaft**

### **Oficina Central**

Vorsetzen 35, 20459 Hamburgo, Alemania

Teléfono.: +49 40 36149-0

Fax: +49 40 36149-200

[headoffice@gl-group.com](mailto:headoffice@gl-group.com)

**[www.gl-group.com](http://www.gl-group.com)**