



PANALPINA 
on 6 continents

CODE OF CONDUCT

04|08

Introducción

¿Por qué un Código de Conducta? Por Monika Ribar, CEO	3
----------------------------------------------------------	---

Orientación General

¿Tengo que seguir este Código?	4
¿Cómo se consideran las diferentes leyes, en los diferentes países?	4
¿Dónde encuentro ayuda si tengo una pregunta?	4
¿A dónde puedo reportar infracciones al Código?	4
Los deberes de aquellos que supervisan a otros	4

Nuestros Estándares de Comportamiento

Salud, Seguridad y Medio Ambiente

Salud y Seguridad	5
Medio Ambiente	5

Relaciones Laborales

Respeto Mutuo y Confianza	5
Discriminación y Acoso	5
Conflictos de Interés	5
Comunicación externa en nombre de Panalpina	5
Confidencialidad	6

Socios en los Negocios

Competencia y Negociaciones Justas	6
Competencia y Antimonopolio (Antitrust)	6
Información de la Competencia	6
Restricciones de Comercio	6

Soborno y Corrupción

Soborno	6
Pagos para el "trato de favor"	7
Soborno indirecto por Intermediación de Terceros	7
Regalos, Hospitalidad, Entretenimiento y Gastos	7
Contribuciones Políticas	7

Activos e Integridad Financiera de la Compañía

Registros Contables, informes financieros, controles financieros y divulgaciones	7
Responsabilidad adicional para los Ejecutivos Financieros	7
Cuentas de Gastos Corporativos	8
Inspecciones e Investigaciones	8
La Protección y el Uso Adecuado de los Activos de Panalpina	8
Transacciones de Acciones y Divulgación (Insider Trading)	8
Blanqueo de Dinero	8



¿Por qué un Código de Conducta?

Por Monika Ribar, CEO

Panalpina es una empresa unida por valores fuertes y claros, con los más altos estándares de comportamiento. El Código de Conducta Panalpina se basa en nuestras creencias y valores, manteniendo nuestro compromiso con la honestidad, integridad y una cultura corporativa abierta y diversificada. Esto significa tener un compromiso fundamental: cumplir con todos los requisitos legales aplicables y las más altas normas éticas, donde sea que operemos. El Código prevé orientación

en áreas-clave y referencias a los más detallados estándares, instrucciones y procesos. También apoya nuestro empeño para crear un ambiente de trabajo abierto, constructivo y eficiente, en el cual las personas se sientan seguras al expresar sus preocupaciones y buscar orientación. Este Código se aplica a cada uno de nosotros y es obligatorio para todos los que trabajan en Panalpina, sin excepciones. Todos los empleados de Panalpina son responsables en apoyar los requerimientos del Código, puesto que nuestra reputación y nuestro futuro como negocio dependen de cada uno de nosotros.

¿Tengo que seguir este Código?

Sí. Todo empleado de Panalpina tiene que cumplir las reglas y principios establecidos en este Código. Fallar, al seguir este Código, es motivo de medidas disciplinarias, que podrán conducir al despido. Además, las violaciones de este Código también pueden ser violaciones de la ley y pueden resultar en severas sanciones civiles o penales para usted, sus superiores y/o Panalpina.

¿Cómo se consideran las diferentes leyes, en los diferentes países?

Panalpina realiza negocios globalmente, lo que significa que nuestros empleados están bajo las leyes y reglamentos en/de los distintos países. El Código establece principios para la conducta de negocios, aplicables a todo el grupo, independientemente de su ubicación. Donde haya diferencias, como resultado de las costumbres, normas, leyes o reglamentos locales, usted debe aplicar el Código o los requerimientos locales; siempre aquél que atienda al más alto estándar de comportamiento.

¿Dónde encuentro ayuda si tengo una pregunta?

Usted tiene varias opciones y puede usar la que prefiera. Puede preguntarle a su Jefe directo, al Responsable de Recursos Humanos o bien comunicarse con la *Corporate Compliance Office*.

¿A dónde puedo reportar infracciones al Código?

Si usted sabe o sospecha de alguna violación al Código, por favor, hable con su Jefe directo. Dependiendo de la situación, podrá hablar con su Supervisor o Jefe de Departamento. Si usted no se siente a gusto en discutir el problema con su Jefe directo, por favor, hable con su Responsable de Recursos Humanos, quien reportará el problema a la *Corporate Compliance Office*.

Alternativamente, no dude en llamar, directamente, a la *Corporate Compliance Office*, a fin de discutir sus preocupaciones. Su identidad se mantendrá confidencial (las excepciones se harán, en caso de que sea requerido por ley). Panalpina no tolerará ninguna represalia contra los trabajadores que reporten sus preocupaciones.

Los deberes de aquellos que supervisan a otros

Los que supervisan a otros tienen responsabilidades específicas-adicionales, para asegurar que el presente Código se mantenga en todas nuestras actividades. Ellos tienen que: demostrar, con su comportamiento, lo que significa actuar con integridad; asegurarse de que aquellos que les reportan hayan comprendido los requerimientos del Código y tengan los recursos para cumplirlos; y monitorear el cumplimiento y la ética de las personas a las cuales supervisan. Por último, tienen que proporcionar apoyo y orientación a los empleados, que expresen preguntas o preocupaciones.

Salud, Seguridad y Medio Ambiente

Salud y Seguridad

Panalpina se ha comprometido a ofrecer a todos los empleados un ambiente de trabajo seguro. Cada uno de los empleados tiene la responsabilidad de mantener un lugar de trabajo seguro y saludable, garantizando que todas las leyes y prácticas aplicables de salud y seguridad sean seguidas. Todos los accidentes en el lugar de trabajo, equipos inseguros, prácticas y condiciones inseguras deben ser reportados a los Responsables de HSE o de Recursos Humanos. La violencia y el comportamiento amenazador en el lugar de trabajo no se toleran, así como el trabajo realizado bajo la influencia de alcohol u otras drogas legales e ilegales.

Medio Ambiente

Panalpina está comprometida a minimizar el impacto medioambiental en todas sus actividades, y cumplirá con las leyes y reglamentos de protección del medio ambiente en los países en los que opera. Este compromiso y su cumplimiento se exigen de todos nuestros empleados. Como Panalpina está plenamente comprometida con la defensa de los más altos estándares ambientales, iremos a evaluar continuamente los aspectos ambientales de nuestras actividades, para ofrecer servicios sin causar impacto ambiental.

Relaciones Laborales

Respeto mutuo y Confianza

Estamos comprometidos con la creación de un ambiente de trabajo de mutua confianza, puesto que, trabajando juntos, estimulamos nuevas oportunidades creativas para nuestro negocio. Toda persona que trabaja en Panalpina debe sentirse tratada con dignidad y respeto.

Discriminación y Acoso

La diversidad de los empleados de Panalpina es uno de sus activos más importantes y cada trabajador es un elemento clave de nuestro éxito. Estamos firmemente comprometidos en ofrecer igualdad de oportunidades en todos los aspectos de empleo por lo que no será tolerado ningún tipo de discriminación o acoso. Esto incluye el acoso o la discriminación por motivos de raza, color, religión, género, edad, origen, orientación sexual, estado civil o discapacidad. Panalpina recluta, selecciona y promueve a sus empleados basada en méritos, exclusivamente, profesionales.

Conflictos de Interés

Un conflicto de interés ocurre cuando los intereses particulares de un empleado colisionan con los intereses de Panalpina. Esto puede ocurrir si usted - o un miembro cercano de su familia - recibe beneficios personales indebidos como resultado de su posición en Panalpina; o si usted mantiene conexiones comerciales con la competencia, clientes o proveedores fuera de sus responsabilidades regulares con Panalpina. Como regla base, todos los conflictos de interés deben evitarse. Además, usted tiene la obligación de notificar a su Jefe directo siempre que una relación pueda crear, o parezca crear, un conflicto de interés.

Comunicación Externa en nombre de Panalpina

La comunicación externa con los inversores, los analistas y los medios de comunicación requieren una cuidadosa atención y una comprensión unificada de las cuestiones jurídicas y las de los medios de comunicación. Únicamente aquellos empleados específicamente autorizados para ello podrán responder a las respectivas consultas.

Confidencialidad

Los empleados deben mantener la confidencialidad de las informaciones privilegiadas que Panalpina, sus clientes y proveedores les hayan confiado, excepto cuando la divulgación haya sido autorizada por escrito por el *Area Managing Director*, o cuando haya sido requerida por ley y reglamentos, según confirmado por *Legal Services*. La información privilegiada incluye toda información no-pública que pueda ser de utilidad para la competencia o perjudicial para la compañía, sus clientes o proveedores, si llegan a ser divulgadas (Ver también las secciones sobre los activos de la empresa).

Socios en los Negocios

Competencia y Negociaciones Justas

Nuestro éxito continuo depende de que compitamos agresivamente. Sin embargo, siempre que se haga de manera justa y en el pleno cumplimiento de la ley. Relaciones de negocios basadas en la confianza y beneficios mutuos son vitales para nuestro éxito, y nos esforzaremos para desarrollar ventajas mutuas mediante la comprensión de las necesidades de nuestros clientes, contratistas, proveedores y socios.

Competencia y Antimonopolio (*Antitrust*)

Panalpina se adhiere estrictamente a lo que se llama leyes de competencia en algunos países y leyes de "antimonopolio" (*antitrust*) en otros. Estas leyes promueven o protegen la libre y leal competencia en todo el mundo y prohíben todo comportamiento anticompetencia, tales como conspiraciones de precios prefijados. Panalpina no permite que los empleados participen en la fijación de precios, licitación fraudulenta, asignación de mercados o clientes, o actividades anticompetitivas ilegales similares, contrarias a la libre competencia. Por favor, fíjese en que algunas leyes de competencia – tales como las leyes de antimonopolio en los Estados Unidos y Unión Europea - pueden ser aplicadas, incluso cuando la conducta ocurre fuera de las fronteras de sus respectivos países.

Información de la Competencia

Panalpina sólo utiliza literatura de la industria y otras fuentes disponibles públicamente, para conocer: los negocios, clientes, proveedores, las tendencias en tecnología, propuestas reguladoras y de desarrollo, los actuales rumbos de los proveedores y competidores. Panalpina obtiene esta información de manera justa y legal, nunca por medios dudosos, tales como robo, invasión ilegal, soborno, falsa identidad o escuchas electrónicas.

Restricciones de Comercio

Algunos países así como las Naciones Unidas, en ocasiones, imponen restricciones sobre las exportaciones y sobre acuerdos con ciertos países, entidades o individuos. Serias sanciones - multas, revocación de los permisos para la exportación y el encarcelamiento - pueden aplicarse cuando estas restricciones (también llamadas embargos) sean violadas. Panalpina respeta todas las leyes y reglamentos de embargos y exportaciones, nacionales e internacionales.

Soborno y Corrupción

Soborno

Los empleados de Panalpina no ofrecen ninguna ventaja indebida para influir en el juicio o el comportamiento de una persona que ocupa una posición de confianza, sea gubernamental o en negocios privados. Del mismo modo, los empleados de Panalpina no aceptan o solicitan tales ventajas indebidas. Esto se aplica independientemente de la situación geográfica y también incluye ventajas indebidas dirigidas o procedentes de un funcionario de gobierno extranjero o un socio extranjero en los negocios.

Pagos para el “trato de favor”

Panalpina no permite pagos para la obtención de un “trato de favor” o la llamada “*grease money*”, hechos a los funcionarios del gobierno para asegurar o acelerar la rutina de las acciones gubernamentales, incluso si esos pagos son de pequeños importes. Cualquier excepción debe ser explícitamente autorizada por el *Chief Executive Officer* del Grupo. Si usted encuentra este principio difícil de aplicar en la práctica, por favor, contacte con su Jefe Directo o *Corporate Compliance Office* para más orientaciones, pues el incumplimiento puede traer graves consecuencias para la compañía y también para usted.

Soborno indirecto por intermediación de terceros

Los empleados de Panalpina no utilizan terceros para el pago de sobornos. Esto también incluye la ejecución de pagos para la obtención de un “trato de favor” a través de terceros. El personal de Panalpina tiene que ser particularmente diligente en la selección y seguimiento de los contratistas, agentes y socios, y debe seguir estrictamente los procedimientos establecidos para este propósito.

Regalos, Hospitalidad, Entretenimiento y Gastos

Regalos, hospitalidad y entretenimiento son a menudo una forma común y socialmente aceptable de comportamiento. Sin embargo, algunas veces, también pueden ser mal utilizadas como un subterfugio para el soborno. Por lo tanto, se aplican normas estrictas para regalar y recibir regalos, y le recomendamos que consulte siempre la respectiva política de “Regalos, Hospitalidad, Entretenimiento y Gastos” antes de regalar o aceptar un regalo. Lo mismo se aplica para la hospitalidad, entretenimiento y gastos: siempre ante temas de hospitalidad y entretenimiento (aceptando y ofreciendo) o gastos, por favor, consulte la política de “Regalos, Hospitalidad, Entretenimiento y Gastos”, para más orientaciones.

Contribuciones políticas

El enfoque de contribuciones políticas de Panalpina es muy simple: la compañía no hace ningún tipo de contribución política, sea en efectivo o material (por ejemplo, donaciones de bienes o servicios, o la compra de entradas para eventos de recaudación de fondos) en cualquier parte del mundo. Sin embargo, Panalpina reconoce el derecho de los empleados a participar como individuos en el proceso político, de manera adecuada, dejando siempre claro que no representan a la compañía en el proceso.

Activos e Integridad Financiera de la Compañía**Registros Contables, informes financieros, controles financieros y divulgaciones**

Siendo una compañía cotizada públicamente, es crucial que los libros, registros, cuentas y reportes financieros de Panalpina sean completos, justos, exactos, comprensibles y mantenidos en detalle razonablemente y en el cumplimiento de los sistemas de control internos de Panalpina. Todas las transacciones financieras deben ser debidamente registradas en los libros apropiados y en los momentos oportunos, puesto que el reporte inmediato permite una rápida intervención administrativa. Fondos, activos o transacciones no-registrados o “fuera de los libros” están prohibidos.

Responsabilidad adicional para los Ejecutivos Financieros

Los Ejecutivos Financieros y otros responsables de la exactitud de los informes financieros tienen una responsabilidad adicional en asegurar que estén implementados los controles adecuados, logrando informes financieros y administrativos confiables, exactos, completos, objetivos, consistentes, oportunos y comprensibles.

Cuentas de Gastos Corporativos

Todas las cuentas de gastos corporativos serán documentadas y registradas, con exactitud, en los momentos oportunos. Si usted no está seguro si un determinado gasto es legítimo, pregunte de antemano a su Jefe Directo.

Inspecciones e Investigaciones

Los libros y registros deben estar disponibles para la inspección por un órgano de supervisión, así como por los auditores. Si un empleado de Panalpina es llamado a demostrar que los informes públicos de Panalpina son completos, justos y comprensibles, él/ella tiene la obligación de proporcionar rápidas, precisas y completas respuestas a todas las consultas relacionadas con la divulgación pública. En caso de litigio o investigación gubernamental, por favor, consulte con *Legal Services*.

La protección y el uso adecuado de los activos de Panalpina

Todos los empleados están obligados a proteger los activos de Panalpina y asegurar su uso eficiente, que deberán ser utilizados para propósitos legítimos y negocios exclusivos de la compañía. Hechos sospechosos, tales como fraudes, robos, negligencia y malgasto tienen que ser reportados a la *Corporate Compliance Office*, ya que pueden tener un impacto directo en la rentabilidad de Panalpina. Informaciones privilegiadas incluyen la propiedad intelectual tales como las patentes, las marcas registradas, los derechos de autor, secretos comerciales, información no-publicada, comercial y confidencial (bases de datos de clientes, programas, estrategias de marketing), etc., y también representan el activo de Panalpina. El uso no autorizado, o divulgación/distribución de estas informaciones está prohibida y podrá dar lugar a sanciones civiles o penales.

Transacciones de Acciones y Divulgación (Insider Trading)

Los empleados de Panalpina tienen prohibida la realización de negocios basados en informaciones *privilegiadas* (información que no ha sido divulgada al público) en acciones u otros valores activos de Panalpina, cualquier entidad Panalpina, o cualquier otra compañía con cotización, o de revelar esa información a otros, incluso a los miembros de sus familias (dando "pistas"). Esta actividad, también conocida como *insider trading*, está prohibida y puede dar lugar a la persecución penal de cualquier persona que esté involucrada.

Blanqueo de dinero

Blanqueo de dinero es el proceso por el cual los individuos o entidades tratan de esconder fondos ilícitos o, de otra forma, hacer que éstos parezcan legales. Pocos empleados de Panalpina podrán, personalmente, estar en posición de infringir las leyes de blanqueo de dinero. Sin embargo, una diligencia especial deberá ser aplicada en situaciones críticas, como por ejemplo: si aparecen irregularidades en la forma como se efectúan los pagos o si el cliente muestra falta de integridad en sus operaciones. Panalpina apoya las políticas contrarias al blanqueo de dinero, mediante los procedimientos para evitar la recepción en efectivo o equivalentes en efectivo que sean productos del delito. Panalpina y sus empleados no toleran, no apoyan, ni facilitan el blanqueo de dinero.