



CODE OF ETHICS
DELACHAUX Group

윤리규범

DELACHAUX Group

“The Delachaux Group commitment”: Respect the law and professional ethics

“Delashaux Group의 약속” : 법률과 직업윤리 존중

For over a century, the DELACHAUX Group has been developing its expertise in various businesses and today is a respected and essential player.

1세기를 넘어, DELACHAUX 그룹은 다양한 기업들 사이에서 전문성을 개발해왔고 오늘날 존경 받는 위치에 있습니다.

Our Group has many employees working in over forty countries all over the world. This diversity is a strength and advantage for the future in so far as our employees all share and practice common values and principles. Respecting these principles is the cornerstone of the trust our customers, shareholders, suppliers and staff have in us.

우리 그룹은 전 세계 사십여 개국이상에서 근무하는 직원을 보유하고 있습니다. 이러한 다양함은 직원 모두가 지금까지 공유하는 공통의 실천적인 가치와 원칙의 테두리 내에서 미래를 위한 힘과 장점이 되었습니다. 이 원칙을 존중하는 것은 우리에게 있는 고객, 주주, 공급 업체 및 직원들이 가질 수 있는 신뢰의 초석입니다.

Our Group’s objective is to continue to develop by providing our customers high quality products and excellent services, never forgetting the principles and values that represent the company’s

foundations.

그룹의 목표는 고객에게 회사창립의 정신인 고품질의 제품과 우수한 서비스를 제공한다는 원칙과 가치를 결코 잊지 않고 개발을 계속해 가는 것입니다.

The Ethics Code is a reminder of our values, which every DELACHAUX Group employee must uphold in their daily activity and behavior, whatever their job and whichever company they work for. The code will help everyone adopt the right attitude and make the right decisions in real-life work situations.

윤리 규범은 모든 Delachaux 그룹에 종사는 근무자들에게 업무가 무엇이고, 어디에서 종사하고 있는지 자신의 일상 활동과 행동을 유지해야 하는 우리의 가치를 알려주는 것입니다. 이 규범은 직원 모두가 올바른 태도를 취할 수 있고, 실제 업무에서 올바른 결정을 할 수 있는 도움을 줄 것입니다.

The Ethics Code exists to remind everyone at the DELACHAUX Group about their duty to respect legislative and regulatory standards, wherever we may work. It also provides our employees with rules of conduct from which we cannot stray, and those we work with know and appreciate this.

윤리 규범은 우리가 어느 장소에서 일을 하고 있던지, 법을 지키고, 규제 기준을 준수 할 의무에 대해 Delachaux 그룹모든 이들에게 상기시켜 주기 위함입니다. 그것은 또한 우리가 벗어날 수 없는 행동 양식의 형태로 직원에게 제공하고, 그것을 숙지하며 일하는 것에 대해 감사를 드립니다.

Every one of us has the responsibility and duty to know and understand these values. This Ethics Code meets this important objective. We are all responsible for its application.

우리 모두는 이러한 가치를 숙지하고 이해하는 책임과 의무를 가져야 합니다. 이 윤리 규범은 이 중요한 목표를 충족합니다. 우리는 이것을 적용하는데 있어서 모든 책임이 있습니다.

gennevilliers, February, 1st 2014

Guy TALBOURDET

Chairman and CEO – Delachaux Group

1 – Respecting people (인격존중)

The Group shall provide its employees a work environment where people are respected and where discrimination, harassment and violence are not tolerated.

그룹은 종업원이 존중되는 환경과 차별, 괴롭힘(희롱)과 폭력이 용납되지 않는 업무환경을 제공해야 합니다.

The Group's objective is to create a work environment where each person can do their job to the best of their abilities and specific attributes.

그룹의 목적은 각 사람이 자신의 능력과 고유의 특성에 따라 최선을 다해 자신의 일을 할 수 있는 작업 환경을 만드는 것입니다.

The Group always looks to design and operate a work environment where employee health and safety are priority.

그룹은 항상 직원의 건강과 안전을 최우선으로 하는 작업환경을 만들고 유지하는 것을 생각해야 합니다.

The Group's values in its working relationships are:

- Respecting the dignity of each person,
- Behaving respectfully,
- Having honest and constructive professional discussions,
- Encouraging dialogue and exchange,
- Keeping our commitments.

업무연관성에서의 그룹의 가치는

- 각 사람의 존엄성을 존중하는 것,
- 존경심 있는 행동하는 것,
- 정직하고 건설적인 전문적인 토론을 갖는 것,
- 대화와 교류를 장려하는 것,
- 우리의 약속을 지키는 것.

- ***Non-discrimination (차별금지)***

Both during the recruitment and the employment of a member of staff, the Group promotes a policy of diversity which reflects the world in which we operate, in compliance with the current laws and regulations concerning discrimination in the countries in which the group is established.

구성원의 채용과 고용하는 동안, 그룹은 그룹이 설립되어 있는 국가에서 현재 차별에 관한 법률과 규정에 따라, 우리가 운영하는 세계를 반영하는 다양한 정책을 추진하고 있습니다.

The Group will not tolerate any form of discrimination based on gender, sexual preferences/orientation, marital status, colour, origin, race, nationality, religion, political opinion, trade union activity, physical appearance, age, state of health or disability.

그룹은 성별, 성적 취향/지향, 결혼 여부, 색상, 태생, 인종, 국적, 종교, 정치적 견해, 노동 조합 활동, 외모, 나이, 건강 또는 장애의 상태에 따라 차별하는 것을 용납하지 않습니다

The Group will ensure equal access, whatever the person's specific attributes, to recruitment, training, salary and career advancement. The Group's employment policy is founded on skills, professionalism and results.

그룹은 채용, 훈련, 급여와 경력 발전에 사람의 특정 속성이 어떠하던지 간에 평등함을 보장합니다. 그룹의 고용 정책은 기술, 전문성과 성과에 기초를 두고 있습니다.

- ***Harassment and violence in the workplace (사내에서 추행과 폭력)***

The Group is implementing a work organization whereby harassment situations, deemed illegal by the regulations and customs in force in the country in which the Group operates, and violence, are prohibited, detected and dealt with.

그룹은 성희롱의 상황에 있고, 해당 국가의 다양한 규범과 풍습에 의해 불법으로 간주되는 것들과 폭력에 대해 업무조직을 개선하고 이를 금지하고, 예방, 처리합니다.

Harassment (sexual and / or moral) is defined by the local regulations in the countries where the Group operates.

성희롱은 (성적 및 / 또는 도덕적)이 그룹이 운영되는 국가의 현지 규정에 의해 정의된다.

Sexual harassment can in practice be represented by any solicitation (physical, mental, verbal, visual, etc.) which may result in non-consensual sexual favours under pressure from a colleague, whether or not a hierarchical relationship exists between them.

성희롱은 실제로 그들 사이에 존재하는 관계에 상관없이, 동료의 압력 아래에서 상호 공감을 거치지 않은 성적 호의로 발생할 수 있는 권유 (신체적, 정신적, 언어 적, 시각적, 등)에 의해 표현 될 수 있습니다..

The pressure generated by psychological harassment influences work performance, creating an intimidating, hostile or offensive work environment.

심리적 성희롱에 의해 생성된 압박은 위협적 적대적 공격적 업무환경을 생성하여, 작업 성과에 영향을 끼칩니다.

- ***Compliance with labour legislation(노동법 준수)***

In every country where the Group is an employer, it will respect the laws and regulations of that country's Labour Law.

고용관계가 있는 그룹의 모든 국가에서는 그 법률과 그 국가의 노동법을 존중합니다.

The Group adheres to UN directives (November 20th 1989, International Convention on the Rights of the Child) and to the directives of the International Labour Organization (convention C138) concerning the minimum age for admission to employment (18) and the prohibition of forced labour.

그룹은 UN공식명령 (11 월 20 일 1989 년 아동의 권리에 관한 국제 협약)을 준수하고, 국제 노동기구 (규칙 C138)에 따라 고용을 위한 최소 연령 (18세)에 관한 강제 노동의 금지의 지시를 엄격히 따릅니다.

The Group expressly a totally forbids employment of under-age children except where programmes are legally defined by the countries concerned (e.g. apprenticeship for children 16 and above).

그룹은 관련된 국가에 의해 합법적으로 정의된 프로그램(예를 들어 16세 이상 어린이를 위한 견습)이 있는 경우를 제외하고 명시적으로 미성년 자녀의 고용을 전적으로 금지합니다.

- ***Health and safety in the workplace(건강하고 안전한 작업환경)***

The Group provides a work environment that maintains the health and safety of employees.

그룹은 직원의 건강과 안전을 유지하는 작업 환경을 제공합니다.

The Group complies with legislation covering the environment, hygiene and staff safety in the countries in which it operates, and will locally set up detection and prevention policies adapted to each business.

그룹은 사업을 운영하는 국가의 환경, 위생 및 직원의 안전을 다루는 법을 준수하며, 해당지역에서 각 사업에 적용할 적발 및 예방 정책을 세워야 합니다.

These policies will be regularly assessed, objectives for improvement will be defined, and the appropriate action plans will be implemented.

이러한 정책은 정기적 평가, 개선을 위한 목적이 되고, 적절한 조치 계획으로 구현될 것입니다..

2 – The environment(환경)

The Group is aware of its role in the community in which it operates; it is working to reduce and eliminate the emission of toxic products into the environments.

그룹은 이 사업을 운영하는 지역 사회에서의 역할을 알고 있고, 주변환경에 독성 물질의 배출을 줄이고 제거하기 위해 노력합니다.

The Group aims to reduce its effect on the environment through better use of natural resources and by reducing the impact of its waste and emissions.

그룹은 그 폐기물과 배출의 영향을 줄이고 천연 자원의 사용을 통해 환경에 미치는 영향을 감소시키는데 목표로 하고 있습니다.

The Group respects the environmental and safety laws and regulations in the countries where it operates.

그룹은 환경과 안전에 관한 법률과 규정이 각 국가에서 운영되는 것을 존중합니다.

3 – Using company resources(회사자원의 사용)

To employees, external staff and subcontractors, the Group provides equipment, methods, patents and other resources that belong to the Group. This property belongs to the Group and may be materials(machines, communications tools, supplies, etc...) or knowledge (expertise, patents, manufacturing processes, software copyrights, etc...).

직원, 외부 직원과 하청 업체에게 그룹은 그룹에 속한 장비, 방법, 특허 및 기타 리소스를 제공합니다. 이 자산은 그룹에 속한 자원 (기계, 통신 도구, 소모품 등) 또는 지식 (전문성, 특허, 제조 공정, 소프트웨어 저작권 등) 등입니다.

This property can only be used within the scope of objectives set by the Group and must not be damaged, destroyed or used for activities that do not comply with current Group rules and procedures.

이 자산은 그룹이 설정한 목표와 범위 내에서 사용할 수 있으며, 파손되거나 현재 그룹의 규칙과 절차를 준수하지 않는 활동에서는 사용할 수 없습니다.

4 – Information Security(정보보안)

- Communication of information – publication and dissemination(정보의 교류)

The Group is responsible for publishing and communicating its results to its shareholders, customers, suppliers and staff.

그룹은 주주, 고객, 공급 업체 및 직원에게 결과등을 게시하고 전달해야 할 책임이 있습니다.

All the Group accounts and results must comply with the legislation and regulations of the countries in which it operates.

모든 그룹의 거래 및 결과는 그 운영되는 국가의 법률 및 규정을 준수해야 합니다.

All legally required information must be kept and accessible to comply with and audit or control, in compliance with the regulations in force in the countries in which the group operates.

모든 법적으로 요구되는 정보는 그룹이 운영하는 국가에서 시행중인 규정에 따라 감사하거나 통제되고 유지되어 접근 할 수 있어야 합니다.

The publication and communication of Group results and accounts are solely the responsibility of the General Management and the Finance Department.

공시 및 그룹 실적의 의사소통은 전적으로 일반 관리 및 재무 부서의 책임입니다.

- ***Confidential Information(비밀정보)***

Confidential information is all information, in any form, that can be used for commercial promotional, industrial or financial ends by the Group that is not made public by the Group, and form which a competitor may gain advantage if said information came into its possession, or of which the publication by any type of media would discredit the Group.

비밀 정보는 그룹이 공식적으로 인정하지 않은 그룹에 의해 상업적, 판매촉진용, 산업 또는 재무 목적을 위해 사용되는 형태이거나, 경쟁업체가 경쟁이 우위를 확보 할 수 있게 형성 될 수 있거나, 어떤 형태이던지 미디어의 유형으로 공시되어 그룹에 불이익을 줄 수 있는 형태의 모든 정보 입니다.

Thus, information about the existence, terms and conditions of Group and Group Company projects and commercial agreements is considered confidential, as are customers suppliers and partners past, present and future. Also confidential are the Group and Group Company financial data and that of their customers, suppliers and partners past, present and future, as is all sensitive data such as that relating to production unit turnover, intellectual property rights, technology, software or computer equipment used in normal business activities, this list not being exhaustive.

이와 같이, 고객, 공급 업체 및 과거, 현재, 미래의 파트너쉽, 그룹과 그룹의 연구과제와 체결한 협정 및 조건은 기밀로 간주됩니다. 또한 기밀은 그룹 및 회사의 재무자료, 그리고 고객, 공급 업체 및 과거, 현재 미래의 파트너들이 생산, 판매, 정상 영업활동에서 사용되는 지적재산권, 기술, 소프트웨어 또는 컴퓨터 장비에 관한 모든 중요한 데이터들 입니다.

With the exception of authorized Group spokesmen, employees must refrain from sharing the Group's confidential information with any person who is not part of the Group.

권한이 부여된 그룹 대변인을 제외하고, 직원들은 그룹의 일부가 아닌 사람들과는 그룹의 비밀정보의 공유 참가 해야 합니다.

When an employee leaves the company for any reason, the duty remains to preserve confidential information about the Group.

종업원이 어떠한 사유로 회사를 퇴사할 경우에도, 그룹에 대한 비밀 정보를 유지해야 합니다.

Employees will exercise their freedom of expression under the conditions defined by the regulations within the countries in which the Group operates; this freedom cannot be restrained in any disproportionate manner by the duty described above.

직원은 그룹이 운영되는 국가의 규정에 따라 정의된 표현의 자유를 행사하는 것과, 이러한 자유의지는 위에서 언급한 의무에 대해 불평등하게 제제 할 수 없습니다.

Considering the difficulties in defining the exact scope of confidential information, the employee in doubt must refer to their local company hierarchy to determine whether an item of information is confidential and/or if it is possible to communicate it in compliance with article 8 of the Ethics Code.

비밀정보의 명확한 범위를 정의하기가 어렵다고 생각될 경우, 의문이 있는 종업원은 정보항목이 비밀인지 아닌지 현지 회사의 계층 구조에 따라 윤리규범의 제8항을 참고 하십시오.

- ***Protection of privacy(개인정보보호)***

The Group respects the privacy of its staff. The Group is in possession of confidential information on the private life of its employees (addresses, telephone numbers, family status, etc.).

그룹은 직원의 프라이버시를 존중합니다. 그룹은 직원 (주소, 전화 번호, 가족 관계 등)의 사생활에 대한 비밀 정보를 소유하고 있습니다.

Only the items of personal information authorized by the laws and regulations in the countries in which the Group operates are kept by the Group and only people authorized by the Group and by the laws and regulations of these countries may access this information (Human Resource Department, occupational doctor).

그룹이 운영하는 국가의 법률과 규정에 의해 허가 된 개인 정보의 항목에 대해서만 그룹 및 그룹과 법률에서 승인된 사람(인사부, 의사)들이 이러한 정보에 접근할 수 있습니다..

All members of staff have the right to access and modify their personal data. The Group shall keep all of this information confidential and not communicate it to third parties.

모든 구성원들은 자신의 개인 데이터를 변경할 접근권리를 갖는다. 그룹은 이러한 모든 비밀정보를 보관하고, 제3자에게 제공하지 않습니다.

5-Insider trading(내부자거래)

The Group is aware of the negative impact of publicity around insider trading operations. Stock market regulations imply a high risk of liability of any Group employee or Group director who, having access to internal unpublished information about the Group, one of its entities, customers, suppliers or partners, past, present or future, buys or sells, either directly or through an intermediary, for their own profit or for the profit of a third party, financial instruments issued by the Group, recommends the purchase or sales to third parties or communicates this information to an end , or for an activity, other than that for which the information is held.

그룹은 내부자 거래와 관련하여 대중에게 부정적인 영향을 끼치는 것을 알고 있습니다. 주식 시장 규정은 고객, 공급자 또는 동업자, 과거나 현재 또는 미래의 매매거래, 다른 직접 또는 중간을 통해 자신의 이익 또는 제3자의 이익을 위해 그룹의 재무상품, 매매거래의 추천함에 있어서 이 정보가 가지고 있는 것 이상으로, 이를 수단으로 유지되는 것에 대해 높은 위험이 있음을 시사하고 있습니다.

Employees may purchase or sell Group shares, the risk of the purchase or sale being an insider trading operation only if the confidential information used can be reasonably considered as sensitive, i.e. it is information that an investor could reasonably consider as being a significant element in the choice of buying, selling or holding Group financial instruments("privileged" information).

직원들은 비밀정보가 합리적으로 고려될 수 있는 부분, 예를 들어 투자자가 회사의 금융자산을 사고, 팔고, 보유에 대한 선택에 합리적인 판단을 할 수 있는 정보에 대해서만, 내부거래자가 가지는 매매의 위험에 따라 주식의 매매를 할 수 있습니다.

Generally, information can be considered as unpublished and sensitive if, should it be made public it would influence the value of the financial instrument of the issuer it concerns.

일반적으로, 정보가 비공개와 민감한 사항에 따라 고려될 수 있다면, 그것을 고려한 발행자의 금융상품의 가치에 영향을 끼치게 됩니다.

Furthermore, members of the Group's management and subsidiary management are considered "permanent insiders" as are employees in the Group's various finance departments.

나아가서, 그룹의 다양한 재무부서에서의 종사하는 경영진과 하부 경영진은 영구관계자로 간주됩니다.

The most frequent examples of sensitive information are those concerning Group turnover of financial results or external growth operations or significant transfers when these have not yet been released to the public.

민감한 정보의 가장 흔한 예는 아직 대중에게 공개되지 않은 재무 결과 또는 외부 성장의 징조나 중요히 변화하는 그룹 매출에 관한 것들입니다..

If an employee is in doubt about the sensitive nature of any information, their local company hierarchy should be consulted in compliance with article 8 of the Ethics Code.

직원이 정보의 민감성에 대해 의문이 있을 경우, 현지 회사의 계층 구조에 따라 윤리규범의 제8항을 참고 하십시오.

6-Conflicts of interest(이해상충)

Every member of staff must carry out their business in an honest manner and avoid all conflicts of interest between the Group activities and their personal interests.

직원의 모든 구성원은 정직한 방식으로 사업을 수행하고 그룹 활동과 개인의 이익 사이에 이해상충을 피해야 합니다.

The action and decisions made by employees within the scope of their business activities must not be made on the basis of personal interests or consideration, whether direct or indirect, whether for themselves or for those who have a close personal relationship to them.

행동과 의사결정은 그들의 사업활동의 범위 내에서 직원에 의해 만들어지는 것이지 직접 또는 간접, 그들에게 가까운 개인적인 관계가 있는 사람들에 대한 개인의 관심이나 배려에 기초 할 수 없습니다.

No employee shall conduct any business activity that competes with Group Business unless a Group representative has been informed prior to the activity and written approval given (General Management/Legal Department/Human Resource Department).

어떤 직원은 그룹 대표가 행위 또는 서면으로 사전 승인의 정보가 없다면 그룹의 영업활동을 수행할 수 없습니다. (일반 관리 / 법무 팀 / 인적 자원 부서)

Conflict of interest occurs when the private interests of a person, or a person in a close relationship with them, interfere with the interests of the Group.

사람, 또는 그들과 밀접한 관계에 있는 사람의 개인적 이익이 그룹의 이익을 방해할 경우 이해상충이 발생합니다.

Conflicts of interest can exist in the following circumstances;

- When a member of staff or a person with a close relationship to them has a financial interest in a competitor company supplier or Group customer;
- When a member of staff or a person with a close relationship to them uses unpublished Group information for their personal advantage or that of persons close to them.

이익의 상충은 다음과 같은 경우에 있을 수 있습니다;

- 직원의 구성원 또는 그들에 밀접한 관계가 있는 사람이 경쟁 회사 공급 업체에서 고객의 재정적 이해관계가 있는 경우;
- 직원의 구성원 또는 그들에 밀접한 관계가 있는 사람이 개인의 장점에 대해 알려지지 않은 그룹 정보를 사용하거나 가까운 사람의 경우.

"Persons close to them" means immediate family: spouse, partner, de facto spouse, parents, children or any other person living under the same roof. This can also be extended, in certain cases, to all persons with a sufficiently close or intimate relationship with the employee that they may influence their ability to make objective decisions, or affect their judgement.

배우자, 파트너, 사실상의 배우자, 부모, 자녀 또는 한집에 같이 거주하는 다른 사람 : "그들에 가까운 사람"직계 가족을 의미합니다. 이것은 또한 그들이 커다란 결정을 내리고, 또는 의사결정에 영향을 줄 수 있는 사람에 영향을 미칠 수 있는 직원과 충분히 밀접하여 일대일 관계가 성립되는 모든 사람에게 확장 될 수 있습니다.

If an employee has doubts about their situation in terms of possible conflict of interest they must consult their local company hierarchy before starting the transaction, in compliance with article 8 of the Ethics Code.

직원이 이해상충의 관점에서 자신의 상황에 대해 의문이 있는 경우 현지 회사의 계층 구조에 따라 윤리규범의 제8항을 참고 하십시오.

7-Corruption –Gifts

Group employees and their direct family will neither give, nor accept from customers, suppliers, government representatives with which a Group entity is in business with, or is seeking to do business with, gifts or favours that can reasonably be interpreted as being able to influence the result of a negotiation.

그룹 임직원과 그들의 가족은 고객, 공급자, 기업을 담당하는 정부담당자로부터 선물 또는 협상 결과에 영향을 줄 수 있는 향응 주거나 받는 것이 허용되지 않습니다.

In the same manner, staff will not give or pay any sums the direct or indirect objective of which is to obtain favoured treatment or to influence the result of a business relationship in which the Group is involved.

같은 선상에서, 직원이 그룹 참여하는 비즈니스 관계의 직간접적으로 결과에 영향을 주는 목적으로 하는 향응을 제공하는 지불 등은 하지 않을 것입니다.

If the act of exchanging symbolic gifts is legal and constitutes a customary practice in order to strengthen commercial ties between companies, the nature, amount and repetition of these must be such that they cannot influence the judgement and decisions of the recipient. Employees

therefore may not accept business gifts outside the reasonable limits normally acceptable in the country in which the group operates.

만일 상징적인 선물을 교환하는 행위가 법률과 기업 간의 관계를 강화하기 위한 관행일 경우, 이들의 성격, 금액은 받은 사람의 의사 결정에 영향을 미칠 수 없도록 해야 합니다. 직원들은 따라서 그룹이 운영하는 국가에서 일반적으로 허용 합리적인 범위를 초과하는 비즈니스 선물을 수락하지 않을 수 있습니다.

By adopting the above policy, the Group acknowledges that commercial negotiations result in certain social and commercial advantages which enter into the normal scope of commercial activities and costs. In general, the participation in activities such as meals with commercial partners, the organisation of, or participation in business receptions, the offer or acceptance to share transport for commercial ends, the offering or acceptance of cards and gifts of modest value the offering or acceptance of marketing items generally handed out to a wide commercial public, and other social or commercial advantages, can all be considered as part of professional usage and courtesy. The giving or accepting of items outside these categories or of a value exceeding what is considered a modest value is not in compliance with this Code. It is to be noted that the concept of "modest value" is a relative term that may depend on the beneficiary, the type of article and the circumstances in which it was given or received.

위의 정책을 채택함으로써, 그룹은 협상이 확실하게 사회적으로나 상업적으로는 수익의 비용의 정상 범위에 들어가는 것은 인정합니다. 일반적으로, 상업적 파트너의 조직, 또는 비즈니스 리셉션에 참여하는 식사 등의 활동, 상업상 결과를 위한 주식교환을 위한 제안 또는 허용, 그다지 크지 않은 가치의 카드와 선물의 제공 또는 수락, 다른 사회 또는 상업적 이익을 대중에게 나눠 주는 것은 의례의 한 부분으로 간주 될 수 있다. 윤리규정을 준수하지 않아 초과되는 값을 허용하는 "합당한 가치"의 개념은 수혜자가 받아들이는 상황에 따라 달라질 수 있는 상대적인 용어 임에 유의해야 합니다.

All gifts in the form of cash or gift vouchers, whatever the amount, are strictly prohibited.

현금이나 상품권의 형태로의 모든 선물은 금액이 어떠하던지 엄격하게 금지됩니다.

8-Monitoring and interpretation(모니터링과 설명)

Every Group employee staff must read, understand and comply with the Ethics Code.

모든 그룹 직원은 윤리규범을 읽고 이해하고 준수해야 합니다.

Any employee with question regarding the interpretation, scope or application of this Ethics Code may refer to their line manager.

이 윤리 강령의 해석 범위 또는 응용 프로그램에 관한 궁금증이 있는 모든 직원은 자신의 라인

관리자를 참조 할 수 있습니다

This Code of ethics is drawn up in compliance with applicable laws and regulations. In case of any discrepancy/ inconsistency between this Code ad applicable local law, local law shall prevail.

윤리 규범은 해당 법 및 규정에 따라 작성합니다. 이 규범의 법 사이의 불일치의 경우 현지 법이 우선합니다.

Gennevilliers, on February, 1st 2014

Guy TALBOURDET

Chairman and CEO - Delachaux Group