

KODEKS ETYCZNY *Grupa DELACHAUX*

„Zobowiązanie Grupy Delachaux”: Przestrzeganie prawa oraz zasad etyki zawodowej

Grupa DELACHAUX rozwija swoją działalność w różnych branżach już od ponad wieku, będąc dziś szanowanym i niezbędnym graczem na rynku.

Nasza firma zatrudnia wielu pracowników w ponad czterdziestu krajach na całym świecie. Dopóki wszyscy nasi pracownicy wyznają i praktykują wspólne wartości i zasady, ta różnorodność daje nam przewagę i siłę do dalszego rozwoju. Poszanowanie tych zasad jest podstawą zaufania, jakie pokładają w nas nasi klienci, udziałowcy, dostawcy i pracownicy.

Celem naszej Grupy jest to, aby nadal rozwijać się poprzez dostarczanie klientom produktów i usług najwyższej jakości, pamiętając zawsze o zasadach i wartościach, które stanowią fundament naszej firmy.

Niniejszy Kodeks etyczny stanowi przypomnienie wartości, którymi w swojej codziennej pracy i swoim postępowaniu kierować się powinien każdy pracownik Grupy DELACHAUX, niezależnie od rodzaju pełnionych obowiązków czy firmy, dla której pracuje. Kodeks ten pomoże wszystkim przyjmować właściwą postawę i podejmować odpowiednie decyzje w rzeczywistych sytuacjach zawodowych.

Nasz Kodeks etyczny istnieje po to, aby przypomnieć wszystkim pracownikom Grupy DELACHAUX o obowiązku przestrzegania przepisów prawnych i standardów regulacyjnych niezależnie od ich miejsca pracy. Opisuje także zasady postępowania, których musimy przestrzegać, o czym nasi współpracownicy wiedzą i co bardzo doceniają.

Obowiązkiem każdego z nas jest znajomość i rozumienie tych zasad i wartości. Temu właśnie służy niniejszy Kodeks etyczny. Jego zastosowanie w praktyce jest naszą wspólną odpowiedzialnością.

Gennevilliers, 1 lutego 2014 r. **Guy TALBOURDET**
Prezes i Dyrektor Generalny – Grupa Delachaux

Spis treści Kodeksu etycznego Grupy DELACHAUX

Wstęp

1 - Szacunek dla innych osób	s.	3
2 - Ochrona środowiska naturalnego	s.	4
3 - Korzystanie z zasobów firmy	s.	4
4 - Bezpieczeństwo informacji	s.	4
5 - Transakcje typu insider trading	s.	5
6 - Konflikt interesów	s.	6
7 - Przekupstwo – Prezenty	s.	7
8 - Monitorowanie i interpretacja	s.	7

Grupa DELACHAUX zobowiązuje się działać uczciwie w relacjach ze swoimi udziałowcami, klientami, dostawcami i pracownikami. Poprzez niniejszy Kodeks etyczny (dalej „Kodeks etyczny”) Grupa zamierza promować wartości firmy, a tym samym wzmocnić swoją reputację wiarygodnego i odpowiedzialnego przedsiębiorstwa.

Zobowiązania podjęte przez Grupę dotyczą wszystkich obecnych i przyszłych spółek i jednostek zależnych Grupy na całym świecie, w których Grupa obejmuje lub obejmie kierownictwo.

Wszyscy pracownicy Grupy powinni zapoznać się ze wspomnianymi zobowiązaniami oraz przestrzegać przyjętych zasad postępowania. Stanowią one bowiem wizytówkę naszych zasad etycznych oraz naszej uczciwości w branży.

1 - Szacunek dla innych osób

Grupa zobowiązuje się zapewnić swojemu personelowi środowisko pracy oparte na wzajemnym szacunku, gdzie brak jest tolerancji dla jakichkolwiek przejawów dyskryminacji, molestowania czy przemocy.

Celem Grupy jest stworzenie środowiska pracy, w którym każdy może wykonywać swoją pracę, wykorzystując maksimum swoich umiejętności i cech osobistych.

Niezmiennym priorytetem Grupy jest zapewnienie takiego środowiska pracy, w którym najważniejsze jest zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.

W zakresie stosunków pracowniczych wartości Grupy są następujące:

- poszanowanie godności każdej osoby,
- szacunek wobec innych,
- prowadzenie uczciwych i konstruktywnych dyskusji zawodowych,
- zachęcanie do dialogu i wymiany poglądów/pomysłów,
- dotrzymywanie naszych zobowiązań.

- **Zakaz dyskryminacji:**

Zarówno podczas rekrutacji jak i okresu zatrudnienia każdego pracownika, Grupa promuje politykę różnorodności zgodną z przepisami prawnymi w zakresie dyskryminacji obowiązującymi w krajach, w których Grupa prowadzi działalność.

Grupa nie toleruje żadnych form dyskryminacji ze względu na płeć, preferencje seksualne / orientację seksualną, stan cywilny, kolor skóry, pochodzenie, rasę, narodowość, religię, poglądy polityczne, działalność związkową, wygląd fizyczny, wiek, stan zdrowia czy niepełnosprawność.

Grupa zobowiązuje się zapewnić równy dostęp do rekrutacji, szkoleń, wynagrodzenia i awansu zawodowego każdemu pracownikowi niezależnie od jego cech osobistych. Polityka zatrudnienia Grupy opiera się na umiejętnościach, profesjonalnym podejściu do pracy oraz osiągniętych wynikach.

- **Molestowanie i przemoc w miejscu pracy**

Grupa zapewnia środowisko pracy, w którym wszelkie formy molestowania i przemocy, uznawane za nielegalne zgodnie z przepisami i zwyczajami obowiązującymi w kraju, w którym działa Grupa, są zabronione, wykrywane i karane.

Definicja molestowania (seksualnego i/lub psychicznego) jest określona przez lokalne przepisy państw, w których Grupa prowadzi działalność.

Molestowanie seksualne może w praktyce oznaczać dowolną formę (fizyczną, psychiczną, werbalną, wizualną itp.) nakłaniania pracownika do czynności seksualnych przez drugiego pracownika bez zgody tego pierwszego, niezależnie od ich wzajemnej relacji w hierarchii firmy.

Presja i stres wywołane molestowaniem psychicznym wpływają negatywnie na wydajność pracy osoby molestowanej, tworząc atmosferę zastraszenia oraz nieprzyjazne lub agresywne środowisko pracy.

- **Przestrzeganie przepisów prawa pracy**

Grupa zobowiązuje się przestrzegać przepisów lokalnego prawa pracy w każdym kraju, w którym jest ona pracodawcą.

Grupa przestrzega wytycznych ONZ (Międzynarodowej Konwencji o prawach dziecka przyjętej 20 listopada

1989 r.) oraz wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy (Konwencji nr C138) dotyczących minimalnego wieku uprawniającego do zatrudnienia (18) oraz zakazu pracy przymusowej.

Grupa wyraźnie zabrania jakichkolwiek form zatrudniania nieletnich z wyjątkiem sytuacji dopuszczonych przez oficjalne uregulowane prawnie programy obowiązujące w danym kraju (np. staże dla dzieci w wieku 16 l. i starszych).

– ***Bezpieczeństwo i higiena pracy***

Grupa zapewnia środowisko pracy, w którym priorytetem jest zdrowie i bezpieczeństwo personelu.

Grupa przestrzega przepisów BHP obowiązujących w krajach, w których prowadzi działalność, a lokalnie wprowadza zasady wykrywania zagrożeń i ich zapobiegania dostosowane do danej branży.

Regularnie odbywa się ocena powyższych zasad, określanie obszarów wymagających poprawy oraz wdrażanie odpowiednich planów działania.

Każdy z pracowników musi zostać poinformowany i przeszkolony w zakresie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ma obowiązek ich przestrzegać.

2 - Ochrona środowiska naturalnego

Nasza Grupa jest świadoma swojej roli w środowisku lokalnym, dlatego podejmuje działania w celu ograniczenia, a nawet wyeliminowania emisji substancji toksycznych do środowiska naturalnego.

Grupa ma na celu ograniczenie swojego negatywnego wpływu na środowisko poprzez lepsze wykorzystanie zasobów naturalnych oraz zmniejszenie odpadów i emisji zanieczyszczeń.

Grupa przestrzega przepisów i regulacji prawnych dotyczących ochrony środowiska naturalnego i bezpieczeństwa obowiązujących w krajach, w których prowadzi ona działalność.

3 - Korzystanie z zasobów firmy

Grupa zapewnia i udostępnia swój sprzęt oraz swoje metody, patenty i inne zasoby swoim pracownikom wewnętrznym i zewnętrznym oraz podwykonawcom. Zasoby te stanowią własność Grupy i mogą obejmować rzeczy materialne (maszyny, narzędzia komunikacyjne, zapasy itp.) oraz wiedzę (know-how, patenty, procesy produkcyjne, oprogramowanie, prawa autorskie itp.).

Z zasobów tych można korzystać tylko w celach określonych przez Grupę. Zabrania się uszkodzania i niszczenia wspomnianych zasobów oraz wykorzystywania ich do działań, które nie są zgodne z obowiązującymi przepisami i procedurami Grupy.

4 - Bezpieczeństwo informacji

– ***Przekazywanie informacji – publikacja i rozpowszechnianie***

Grupa jest odpowiedzialna za publikowanie swoich wyników oraz przekazywanie ich swoim akcjonariuszom, klientom, dostawcom i pracownikom.

Wszystkie księgi rachunkowe i wyniki Grupy muszą być zgodne z przepisami prawnymi obowiązującymi w krajach, w których prowadzi ona działalność.

Grupa ma obowiązek przechowywać i udostępniać na potrzeby audytu i kontroli wszelkie wymagane prawnie informacje, zgodnie z przepisami obowiązującymi w krajach, w których Grupa prowadzi działalność.

Publikacja i przekazywanie wyników i danych finansowych Grupy są wyłączną odpowiedzialnością Generalnej Dyrekcji i Działu Finansowego.

– **Informacje poufne**

Informacje poufne to dowolnej postaci informacje, które Grupa może wykorzystywać do celów komercyjnych, promocyjnych, przemysłowych lub finansowych i które nie są podawane do wiadomości publicznej przez Grupę, a dzięki którym konkurencja, która wejdzie w ich posiadanie, może zdobyć przewagę lub których publikacja przez jakiegokolwiek media może zdyskredytować Grupę.

W świetle powyższego informacje poufne obejmują informacje na temat istnienia oraz warunków wszelkich projektów i umów handlowych Grupy oraz Spółek Grupy, a także informacje dotyczące dawnych, obecnych oraz przyszłych klientów, dostawców i partnerów. Poufne są również dane finansowe Grupy i Spółek wchodzących w skład Grupy oraz dane finansowe dawnych, obecnych oraz przyszłych ich klientów, dostawców i partnerów. Ponadto poufne są wszelkie szczególnie chronione dane dotyczące m.in. obrotu jednostki produkcyjnej, praw własności intelektualnej, technologii oraz oprogramowania i sprzętu komputerowego używanego w codziennej działalności operacyjnej; jednak lista ta nie jest wyczerpująca.

Wszystkim pracownikom z wyjątkiem upoważnionych rzeczników Grupy zabrania się przekazywania informacji poufnych Grupy osobom, które nie pracują dla Grupy.

Pracownik, który opuszcza Grupę, w dalszym ciągu zobowiązany jest do zachowania poufności powyższych informacji, niezależnie od powodu odejścia.

Pracownicy mają prawo do wolności słowa na warunkach określonych lokalnymi przepisami prawnymi państw, w których Grupa prowadzi działalność; wolność ta nie może być ograniczona w żaden nieproporcjonalny sposób przez wyżej wspomniany obowiązek zachowania poufności.

Biorąc pod uwagę trudności w określeniu dokładnego zakresu informacji poufnych, w razie jakichkolwiek wątpliwości pracownicy powinni skontaktować się z lokalnym kierownictwem w celu ustalenia, czy dana informacja jest poufna i/lub czy są oni uprawnieni do jej przekazania zgodnie z artykułem 8 niniejszego Kodeksu etycznego.

– **Ochrona prywatności**

Grupa szanuje prywatność swojego personelu. Grupa jest w posiadaniu poufnych informacji na temat prywatnego życia swoich pracowników (adresy, numery telefonów, status rodzinny itp.).

Grupa przechowuje dane osobowe tylko w zakresie dozwolonym przez lokalne przepisy prawne obowiązujące w krajach, w których Grupa prowadzi działalność. Ponadto dostęp do takich danych mają tylko osoby upoważnione przez Grupę oraz lokalne przepisy takich państw (pracownicy działów kadr, lekarze medycyny pracy).

Wszyscy pracownicy mają prawo do wglądu w swoje dane osobowe i ich modyfikacji. Grupa zobowiązuje się zachować poufność wszystkich przechowywanych danych osobowych oraz nie przekazywać ich osobom trzecim.

5 - Transakcje typu insider trading

Grupa zdaje sobie sprawę z negatywnych skutków rozgłosu wywołanego obrotem papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych (tzw. insider trading). Przepisy giełdowe przewidują wysoki poziom odpowiedzialności karnej dla każdego pracownika lub kierownika Grupy posiadającego dostęp do wewnętrznych poufnych informacji na temat Grupy bądź jej dawnych, obecnych i przyszłych jednostek, klientów, dostawców czy partnerów, który: 1) dokonuje kupna lub sprzedaży, bezpośrednio lub pośrednio, instrumentów finansowych emitowanych przez Grupę dla osiągnięcia prywatnych korzyści lub dla korzyści

osoby trzeciej; 2) doradza zakup lub sprzedaż takich instrumentów osobom trzecim; lub 3) udostępnia informacje na temat obrotu takimi instrumentami w celu innym niż pierwotny cel przechowywania takich informacji.

Pracownicy mogą kupować i sprzedawać akcje Grupy, a transakcja taka staje się operacją typu insider trading tylko wtedy, gdy wykorzystane informacje poufne można racjonalnie uznać za szczególnie chronione, tj. za informacje, które inwestor może racjonalnie uznać za istotny czynnik w podejmowaniu decyzji o zakupie, sprzedaży lub posiadaniu instrumentów finansowych Grupy (informacje „zastrzeżone”).

Ogólnie rzecz biorąc, informacje mogą być traktowane jako poufne i szczególnie chronione, jeśli ich upublicznienie wpłynęłoby na wartość instrumentów finansowych danego emitenta.

Co więcej, członków kierownictwa Grupy oraz kierownictwa jednostek zależnych, a także pracowników różnych działów finansowych Grupy uważa się za osoby posiadające stały dostęp do wspomnianych informacji poufnych.

Najczęstsze przykłady poufnych informacji to np. nieupublicznione jeszcze dane dotyczące obrotu, wyników finansowych, operacji rozwoju zewnętrznego lub istotnych przeniesień Grupy.

W razie wątpliwości co do poufnego charakteru jakichkolwiek informacji pracownicy powinni skontaktować się z lokalnym kierownictwem, zgodnie z artykułem 8 niniejszego Kodeksu etycznego.

6 - Konflikt interesów

Każdy pracownik zobowiązany jest pełnić swoje obowiązki w sposób uczciwy i unikać wszelkich konfliktów interesów między działalnością Grupy a swoim interesem osobistym.

Podejmując działania i decyzje w ramach swoich obowiązków zawodowych, pracownicy nie mogą kierować się bezpośrednio czy też pośrednio interesami ani względami osobistymi bądź interesami swoich bliskich.

Żaden pracownik nie może prowadzić działalności gospodarczej, która stanowiłaby konkurencję dla działalności Grupy, chyba że poinformował przedstawiciela Grupy przed podjęciem takiej działalności oraz uzyskał pisemną zgodę (Generalna Dyrekcja / Dział Prawny / Dział HR).

Konflikt interesów występuje, gdy osobiste interesy pracownika lub bliskich im osoby kolidują z interesami Grupy.

Konflikt interesów może występować w następujących okolicznościach:

- gdy pracownik lub bliska mu osoba posiada interes finansowy w firmie konkurencyjnej, dostawcy lub kliencie Grupy;
- gdy pracownik lub bliska mu osoba wykorzystuje niepublikowane informacje na temat Grupy w celu osiągnięcia osobistej korzyści lub dla korzyści swoich bliskich.

„Osoby bliskie” oznaczają najbliższą rodzinę: małżonka/małżonkę, partnera/partnerkę, rodziców, dzieci lub jakkolwiek inną osobę mieszkającą z pracownikiem pod tym samym dachem. Definicją tą w niektórych przypadkach można także objąć wszelkie osoby pozostające w wystarczająco bliskiej lub intymnej relacji z pracownikiem, które mogą wpłynąć na osąd pracownika oraz jego zdolność do podejmowania obiektywnych decyzji.

W razie wątpliwości co do możliwości wystąpienia potencjalnego konfliktu interesów pracownicy powinni przed jakimkolwiek działaniem skontaktować się z lokalnym kierownictwem, zgodnie z artykułem 8 niniejszego Kodeksu etycznego.

7 - Przekupstwo – Prezenty

Pracownicy Grupy oraz ich bezpośredni krewni nie mogą oferować klientom, dostawcom ani urzędnikom państwowym, z którymi Grupa współpracuje lub planuje współpracę, żadnych prezentów ani przysług, które można by racjonalnie uznać za takie, które mogą wpłynąć na rezultat negocjacji, ani prezentów czy przysług takich od wyżej wymienionych osób przyjmować.

Co więcej personel nie może oferować ani płacić żadnych sum pieniędzy, których bezpośrednim lub pośrednim celem jest uzyskanie uprzywilejowanego traktowania lub wpłynięcie na wynik relacji biznesowej, w którą zaangażowana jest Grupa.

Jeżeli wymiana symbolicznych prezentów jest zgodna z prawem i stanowi zwyczajową praktykę w celu wzmocnienia stosunków handlowych między stronami, wówczas rodzaj, ilość i częstotliwość takich prezentów nie może wpływać na osąd i decyzje osoby obdarowywanej. Z tego względu pracownicy mogą przyjmować prezenty tylko w rozsądnych granicach zwyczajowo akceptowanych w kraju, w którym Grupa prowadzi swoją działalność.

Przyjmując powyższą zasadę, Grupa potwierdza, że negocjacje handlowe prowadzą do pewnych towarzyskich i komercyjnych korzyści, które wchodzą w zakres normalnej działalności handlowej i kosztów. Ogólnie rzecz biorąc, udział w wydarzeniach takich jak posiłki z partnerami handlowymi, organizacja lub uczestnictwo w imprezach firmowych, proponowanie lub przyjmowanie propozycji transportu w celach biznesowych, oferowanie i przyjmowanie kuponów i prezentów o niewielkiej wartości, oferowanie lub przyjmowanie gadżetów marketingowych rozdawanych szerokiemu gronu odbiorców komercyjnych, a także inne korzyści towarzyskie i komercyjne, są traktowane jako element rzeczywistości i uprzejmości biznesowej. Oferowanie lub przyjmowanie prezentów spoza wymienionych wyżej kategorii lub o wartości przekraczającej przyjętą umownie niewielką wartość jest niezgodne z niniejszym Kodeksem. Należy zauważyć, że pojęcie „niewielkiej wartości” jest pojęciem względnym i może zależeć od osoby obdarowywanej, rodzaju prezentu oraz okoliczności, w których prezent wręczono lub otrzymano.

Wszelkie prezenty w formie gotówki lub bonów upominkowych, bez względu na kwotę, są surowo zabronione.

8 - Monitorowanie i interpretacja

Każdy pracownik Grupy jest zobowiązany do szczegółowego zapoznania się z niniejszym Kodeksem etycznym oraz do przestrzegania jego zasad.

Wszelkie pytania odnośnie do interpretacji, zakresu oraz zastosowania niniejszego Kodeksu etycznego należy kierować do bezpośredniego przełożonego.

Niniejszy Kodeks etyczny został sporządzony zgodnie z obowiązującym prawem. W przypadku jakichkolwiek rozbieżności pomiędzy treścią Kodeksu a obowiązującym prawem lokalnym decydują przepisy prawa lokalnego.

Gennevilliers, 1 lutego 2014 r.

Guy TALBOURDET
Prezes i Dyrektor Generalny – Grupa Delachaux