

**CÓDIGO ÉTICO****Grupo DELACHAUX**

---

**“El compromiso del Grupo Delachaux”: Respeto de las leyes y Ética profesional**

El Grupo Delachaux desarrolla desde hace más de cien años una serie de actividades variadas en donde ha sabido convertirse en un actor respetado e imprescindible.

Nuestro Grupo cuenta con un sinfín de colaboradores que operan actualmente en todos los continentes y en más de cuarenta países. Esta diversidad es una fuerza y una baza indiscutible para el futuro, siempre que todos los actores de la empresa compartan y utilicen principios y valores comunes. El respeto de estos principios comunes es la base de la confianza que han depositado en nosotros clientes, accionistas y colaboradores.

El Grupo tiene el objetivo de seguir desarrollándose, ofreciendo a los clientes la calidad de nuestros productos y la excelencia de nuestros servicios, y respetando, al mismo tiempo, los principios y valores en los que se funda la empresa.

El Código Ético ha de servir de recordatorio de nuestros valores y debe ilustrar a cada colaborador del Grupo Delachaux en su actividad y en su comportamiento cotidiano, independientemente del puesto que ocupe y de la Sociedad del Grupo en la que trabaje. El presente código debería servir para ayudar a cada uno de los colaboradores a adoptar comportamientos correctos y a tomar las decisiones correctas frente a situaciones concretas de trabajo.

El Código Ético no tiene el objetivo exclusivo de recordar la obligación de respetar las normas legales y reglamentarias en los lugares en donde estamos implantados, sino que tiene también otro objetivo: ofrecer globalmente a nuestros colaboradores, y para conocimiento de los que trabajan con éstos, una guía de las normas de conducta que no podemos dejar de respetar.

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad y la obligación de conocer estos valores. El presente Código Ético responde a este objetivo y su aplicación será responsabilidad de todos.

Gennevilliers, el 1° de febrero de 2014

**Guy TALBOURDET**

**Presidente e Director General del Grupo DELACHAUX**

## Contenido del Código Ético del Grupo DELACHAUX

### Introducción

<b>1 – Respeto por las Personas.....</b>	<b>p.</b>	<b>3</b>
<b>2 – Medio Ambiente.....</b>	<b>p.</b>	<b>4</b>
<b>3 – Aprovechamiento de recursos de la Empresa.....</b>	<b>p.</b>	<b>4</b>
<b>4 – Difusión y confidencialidad de la información.....</b>	<b>p.</b>	<b>5</b>
<b>5 – Operaciones de iniciados.....</b>	<b>p.</b>	<b>6</b>
<b>6 – Conflictos de Intereses.....</b>	<b>p.</b>	<b>6-7</b>
<b>7 – Corrupción – Regalos.....</b>	<b>p.</b>	<b>7</b>
<b>8 – Seguimiento e interpretación.....</b>	<b>p.</b>	<b>8</b>

---

El Grupo DELACHAUX se compromete a actuar honestamente en sus relaciones con accionistas, clientes, proveedores y colaboradores. El Grupo tiene la voluntad, a través del presente código ético (en adelante el “Código Ético”), de promover los valores de la empresa y, de este modo, mantenerse fiel a su reputación de actor económico fiable y responsable.

Los compromisos adoptados por el Grupo se aplican a la totalidad de las Sociedades y Filiales del Grupo en todo el mundo, actuales y futuras, en las que el Grupo controle la gestión.

Se espera de los colaboradores del Grupo que conozcan nuestros compromisos para garantizar el respeto de nuestros principios de funcionamiento, y que se conviertan en transmisores activos de nuestra ética e integridad a pie de calle.

---

## 1 – Respeto por las Personas

El Grupo se compromete a ofrecer a sus colaboradores un marco de trabajo respetuoso para con las personas en el que no se toleran la discriminación, el acoso ni la violencia.

El Grupo tiene por objetivo crear un entorno de trabajo que permita a cada uno de los colaboradores desempeñar su trabajo sacando el mayor partido posible de sus competencias y especificidades.

El Grupo trabaja para crear un entorno de trabajo en el que sean una prioridad la seguridad y la salud de las personas.

Los valores del Grupo en sus relaciones laborales son los siguientes:

- respetar la dignidad de las personas,
  - tener un comportamiento respetuoso,
  - llevar a cabo intercambios profesionales honestos y constructivos,
  - promover el diálogo y el intercambio de información,
  - cumplir con los compromisos.
- 
- **No discriminación**

Tanto durante la contratación como durante el desempeño del empleo por parte del colaborador, el Grupo promueve una política a favor de la diversidad que sea reflejo del mundo en el que vivimos, respetando las leyes y reglamentaciones en vigor relativas a la lucha contra las discriminaciones en los países en los que está implantado el Grupo.

De este modo, el Grupo no tolerará discriminación alguna basada, fundamentalmente, en razones de sexo, orientación sexual, situación familiar, color de la piel, origen, raza, nacionalidad, religión, convicciones o ideología política, actividades sindicales, aspecto físico, edad, estado de salud o discapacidad.

El Grupo garantiza un acceso igualitario, independientemente de las características específicas de la persona, a la contratación, la formación, la promoción salarial y profesional, ya que la política en materia de empleo del Grupo está fundada en las competencias, la profesionalidad y los resultados del colaborador.

- **Acoso y violencia en el trabajo**

El Grupo pone en marcha una organización de trabajo estructurada de tal manera que se prohíben, detectan y tratan las situaciones de acoso, calificadas como ilícitas en virtud de las reglamentaciones y usos y costumbres en vigor en los países en donde ejerce su actividad el Grupo, así como las situaciones de violencia.

El acoso (sexual y/o moral) está definido por las reglamentaciones internas de los países en los que está implantado el Grupo.

El acoso sexual puede estar constituido, en la práctica, por cualquier atención (física, oral, visual, moral...) tendente a obtener en contrapartida, mediante presión, favores no deseados de un / una colega de trabajo, exista o no exista relación jerárquica entre ambos.

El acoso moral genera tal presión que tiene por objeto o por efecto influir en la eficacia en el trabajo o crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

### - **Respeto a la legislación laboral**

En cada uno de los países en donde el Grupo cuenta con personal propio, respeta las leyes y la reglamentación local relativa al Derecho del Trabajo.

El Grupo se declara conforme a las disposiciones de la ONU (convención internacional sobre los derechos del niño de 20 de noviembre de 1989), así como a las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (convenio nº 138) relativas a la prohibición del trabajo infantil (menores de 18 años), así como a la prohibición del trabajo forzado.

El Grupo prohíbe totalmente la contratación de niños menores, salvo en el caso de programas legalmente definidos en los países correspondientes (de tipo aprendizaje para niños a partir de 16 años).

### - **Seguridad y Salud en el trabajo**

El Grupo se compromete a ofrecer un entorno de trabajo que proteja la salud y la seguridad de sus colaboradores.

El Grupo respeta las legislaciones de los países en donde está implantado relativas al medio ambiente, la prevención de riesgos laborales y pone en marcha a nivel local políticas de detección y prevención de riesgos adaptadas a cada una de las actividades que desarrollamos.

Las citadas políticas son objeto de una evaluación regular, se definen objetivos de mejora y se ponen en marcha los planes de acciones asociados.

Cada colaborador, en su lugar de trabajo, tendrá que ser informado, formado y tendrá que respetar las obligaciones relativas a las leyes y reglamentaciones vinculadas al medio ambiente y la seguridad e higiene en su lugar de trabajo.

## **2 – Medio Ambiente**

El Grupo, consciente de su integración en la comunidad en la que opera, trabaja por la reducción y supresión de las emisiones de productos nocivos al medio ambiente.

El Grupo trata de reducir la huella dejada en el medio ambiente con una mejor utilización de los recursos naturales y una reducción del impacto de sus residuos y emisiones.

El Grupo se compromete a respetar las leyes y reglamentos relativos al medio ambiente y a la seguridad en los países en donde está implantado.

## **3 – Aprovechamiento de recursos de la Empresa**

El Grupo pone a disposición de sus colaboradores, intervinientes externos y subcontratistas, material, métodos, patentes y otros medios, todos ellos propiedad del Grupo. Los citados bienes pertenecen al Grupo y pueden ser materiales (máquinas, herramientas de comunicación, aprovisionamientos, etc...) o inmateriales (conocimientos y experiencia, patentes, procedimientos de fabricación, software, copyrights, etc...).

Únicamente podrán utilizarse los citados recursos en el marco de los objetivos establecidos por el Grupo y no podrán sufrir deterioros, ser destruidos o utilizarse para actividades no conformes a las normas y procedimientos en vigor dentro del Grupo.

## **4 – Difusión de la información – Confidencialidad de la información**

### **- Difusión de la información**

El Grupo tiene una responsabilidad en cuanto a la difusión y transmisión de sus resultados a sus accionistas, clientes, proveedores y colaboradores.

La totalidad de cuentas y resultados del Grupo tiene que realizarse en el respeto de las legislaciones y reglamentos de los países en los que opera.

La totalidad de la información requerida legalmente tiene que conservarse y tendrá que ser accesible para responder a cualquier control que pudiera realizarse en condiciones conformes a la reglamentación de los países en los que opera el Grupo.

La publicidad y transmisión de los resultados y cuentas del Grupo son responsabilidad exclusiva de la Dirección General y la Dirección Financiera.

### **- Información confidencial**

La información confidencial está formada por cualquier información, en la forma que sea, que pueda explotarse con un interés comercial, promocional, industrial o financiero por parte del Grupo, que éste último no haya hecho pública y de la que podría sacar beneficio un competidor si cayera en sus manos, o aquella información cuya difusión por cualquier tipo de medio de comunicación tendría por efecto un descrédito para el Grupo.

En este sentido, presenta un carácter confidencial, en particular, la información relativa a la existencia, términos y condiciones de proyectos y acuerdos comerciales del Grupo y de las sociedades del Grupo, así como de sus clientes, proveedores y socios pasados, actuales y futuros, los datos financieros del Grupo y de las sociedades del Grupo, así como de sus clientes, proveedores y socios pasados, actuales y futuros y cualesquiera otros datos sensibles, como los relativos a las facturaciones de las unidades de producción, a los derechos de propiedad intelectual, a las tecnologías, a los softwares o materiales informáticos utilizados en el ejercicio normal de las actividades, teniendo en cuenta que la presente lista no es limitativa.

Con excepción de los portavoces autorizados por el Grupo, todos los colaboradores tendrán que abstenerse de compartir con cualquier persona que no forme parte de la Empresa información confidencial perteneciente al Grupo.

Cuando el colaborador abandona la sociedad, por la razón que sea, sigue teniendo una obligación de discreción sobre la información confidencial que haya podido ser de su conocimiento dentro del Grupo.

Los colaboradores ejercen su libertad de expresión en las condiciones establecidas por la reglamentación de los países en los que opera el Grupo, dicha libertad no podrá restringirse de manera desproporcionada por la obligación de discreción y confidencialidad anteriormente expuesta.

Habida cuenta de las eventuales dificultades de delimitación exacta del alcance de la definición del término “información confidencial”, el colaborador deber remitirse, en caso de duda, a su superior inmediato para saber si tal o tal información presenta un carácter confidencial y/o si se puede hacer pública, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 8 del Código Ético.

## - **Protección de datos personales**

El Grupo respeta la intimidad de sus colaboradores. El Grupo posee datos personales de sus colaboradores (dirección, teléfono, estado civil, etc...).

El Grupo sólo conservará los datos personales autorizados por la ley y la reglamentación de los países en los que el Grupo ejerce su actividad. Únicamente podrán tener acceso a dichos datos las personas habilitadas por el Grupo y por las leyes y reglamentación de los citados países (servicio de Recursos Humanos, servicio médico del trabajo).

Todos los colaboradores tienen derecho de acceso y rectificación a los datos que les conciernen.

El Grupo se compromete a conservar la totalidad de los datos como confidenciales y a no comunicarlos a terceros.

## **5 – Operaciones de iniciados (insider trading)**

El Grupo se preocupa por el impacto desfavorable de la publicidad que rodea a las operaciones de iniciados. La reglamentación del mercado de valores hace que pese un riesgo importante sobre la responsabilidad de todos los colaboradores o dirigentes del Grupo que, teniendo acceso a una información interna relevante y no hecha pública, relativa al Grupo, a una de sus entidades, a uno de sus clientes, proveedores o socios, anteriores, actuales o futuros, compre o venda, directamente o a través de persona interpuesta, por su cuenta o por cuenta de un tercero, instrumentos financieros emitidos por el Grupo, recomiende su compra o su venta a terceros o transmita información con fines o para una actividad distinta a aquellas en razón de las cuales se posee dicha información.

Los colaboradores pueden comprar o vender acciones del Grupo; el riesgo de caer en lo que se denomina una operación de iniciados sólo existe si la información confidencial utilizada puede ser razonablemente considerada como relevante, es decir, si se trata de información cuyo conocimiento pueda afectar a un inversor razonablemente para adquirir o transmitir valores o instrumentos financieros del Grupo (información denominada "privilegiada")

En general, se considerará relevante toda información no pública que, si se hiciera pública, podría influir de forma sensible en la cotización del instrumento financiero del emisor al que haga referencia.

Por otra parte, se consideran como "iniciados permanentes" los miembros de la Dirección del Grupo y de sus filiales, así como los miembros de los servicios financieros de las entidades del Grupo.

Los ejemplos más corrientes de información relevante hacen referencia a la información relativa a la cifra de negocios y a los resultados financieros del Grupo o a operaciones de crecimiento externo o de cesiones significativas, cuando éstos no hayan sido hechos públicos.

En caso de duda sobre el carácter relevante de una información, conviene remitirse a un superior inmediato, de conformidad a las disposiciones del artículo 8 del Código Ético.

## **6 – Conflictos de Intereses**

Cada colaborador tiene que llevar a cabo sus actividades de manera íntegra y honesta, evitando cualquier conflicto de intereses entre las actividades del Grupo y sus propios intereses.

Las acciones y decisiones adoptadas por los colaboradores en el marco de su actividad no tienen que adoptarse en base a intereses o consideraciones personales, directas o indirectas, tanto por su cuenta como por la de las personas que les son próximas.

Ningún colaborador podrá tener una actividad que suponga una competencia con las actividades del Grupo salvo que haya informado previamente de ello y haya obtenido un acuerdo por escrito de los representantes del Grupo (Dirección General / Dirección Jurídica / Dirección de Recursos Humanos)

El conflicto de intereses se produce cuando el interés privado de una persona o de uno de sus allegados puede interferir en los intereses del Grupo.

De este modo, pueden existir conflictos de intereses en las siguientes situaciones:

- cuando el colaborador o uno de sus allegados tiene un interés financiero en una empresa competidora, proveedora o cliente del Grupo;
- cuando el colaborador o uno de sus allegados utiliza información no pública del Grupo para su provecho personal o para el de sus allegados.

Por “allegado” se entiende la familia directa del colaborador: cónyuge, pareja de hecho, compañero/a, padres, hijos o cualquier otra persona que viva bajo su mismo techo; asimismo puede entenderse, en función de los casos, como cualquier persona cuya relación con el colaborador sea lo suficientemente cercana o íntima para que pueda influir en su capacidad de tomar decisiones objetivas o falsear su juicio.

Si un colaborador duda sobre su situación con respecto a un eventual conflicto de intereses, tendrá que informar de ello a su superior directo antes de iniciar la transacción o el asunto en cuestión, de conformidad a las disposiciones del artículo 8 del Código Ético.

## **7 – Corrupción & regalos**

Los colaboradores del Grupo y su familia directa no darán ni aceptarán de clientes, proveedores, representantes del Gobierno con quien tenga o trate de hacer negocios una entidad del Grupo, regalos o favores que puedan interpretarse de manera razonable como posible influencia sobre el resultado de una negociación.

Asimismo, los colaboradores no darán ni abonarán suma alguna que tenga por objetivo directo o indirecto obtener un trato de favor o influir en el resultado de una relación de comercial en la que esté interesado el Grupo.

Aunque el hecho de intercambiar regalos simbólicos sea lícito y constituya una práctica habitual para reforzar las relaciones comerciales entre empresas, la naturaleza, el importe y la frecuencia de éstos deben ser tales que no puedan ser susceptibles de influir en el juicio y la adopción de decisiones del destinatario. Los colaboradores, por tanto, sólo podrán aceptar regalos de negocios dentro del límite razonable normalmente aceptado en el país en donde opera el Grupo.

Al adoptar la política antes citada, el Grupo reconoce que las negociaciones comerciales conllevan ciertas ventajas sociales y comerciales que entran en el marco normal de actividades comerciales y gastos. En general, la participación en actividades como comidas con socios comerciales, la organización o la participación en recepciones de negocios, la oferta o la aceptación de compartir el transporte con fines comerciales, la oferta o aceptación de tarjetas y regalos de un valor módico o modesto, la oferta o la aceptación de artículos de marketing que se distribuyen normalmente a un amplio público comercial, y otras ventajas sociales o comerciales similares pueden considerarse como algo que forma parte del uso y la costumbre profesional y de la cortesía. La concesión o aceptación de artículos fuera de estas

categorías o de un valor que supere lo que se percibe como de valor modesto no será conforme al presente Código. Se precisa que el concepto de "valor modesto" es un término relativo que puede depender del beneficiario, del tipo de artículo y de las circunstancias en las que se ha ofrecido o recibido.

Cualquier regalo en especies o en forma de cheques-regalo, independientemente de su importe, estará prohibido.

## **8 – Seguimiento e interpretación**

Todos los colaboradores del Grupo se comprometen a leer, entender y respetar el Código Ético.

Cualquier colaborador que se cuestione, por los motivos que sea, sobre la interpretación, el alcance o la aplicación del presente Código Ético podrá consultar a su Superior Directo.

Este código ético es elaborado para concordar con las normas legales y reglamentarias. Así, en caso de divergencia / contrariedad entre este código y la legislación local aplicable, la legislación local prevalecerá.

Gennevilliers, el 1° de febrero de 2014

**Guy TALBOURDET**  
**Presidente e Director General del Grupo DELACHAUX**