

ETICKÝ KODEX *Skupina DELACHAUX*

„Závazek skupiny Delachaux“: Respektovat právo a profesionální etiku

Skupina DELACHAUX již více než sto let rozvíjí svou odbornost v různých oborech a dnes je uznávaným a hlavním hráčem.

Naše skupina má mnoho zaměstnanců, kteří pracují ve více než čtyřiceti zemích celého světa. Tato diverzita je pro budoucnost silnou stránkou a výhodou, protože všichni naši zaměstnanci sdílejí a dodržují společné hodnoty a zásady. Respektování těchto zásad je základem důvěry, kterou nám naši zákazníci, akcionáři, dodavatelé a zaměstnanci projevují.

Jedním z cílů skupiny je nadále se rozvíjet tím, že budeme našim zákazníkům poskytovat vysoce kvalitní produkty a vynikající služby, přičemž nikdy nebudeme zapomínat na zásady a hodnoty, které představují základy společnosti.

Etický kodex je připomínkou našich hodnot, které musí každý zaměstnanec skupiny DELACHAUX při své každodenní činnosti a chování zastávat, nehledě na to, jaká je jejich pracovní pozice a pro kterou společnost pracují. Kodex každému pomůže zaujmout v reálných životních situacích správný postoj a činit správná rozhodnutí.

Etický kodex je tu proto, aby každému ve skupině DELACHAUX připomínal jeho povinnost respektovat zákonné normy a předpisy, nehledě na to, kde pracuje. Naším zaměstnancům rovněž poskytuje pravidla chování, od kterých se nesmějí odchylovat, a lidé, se kterými pracujeme, to vědí a oceňují.

Každý z nás je odpovědný a povinen tyto hodnoty znát a rozumět jim. Tento Etický kodex tento důležitý cíl splňuje. Za jeho dodržování neseme všichni odpovědnost.

Gennevilliers, 1. února 2014

Guy TALBOURDET

Předseda představenstva a CEO - Skupina Delachaux

Obsah Etického kodexu skupiny DELACHAUX

Úvod

1 - Respektování lidí	s. 3
2 - Životní prostředí	s. 4
3 - Používání služebních zdrojů	s. 4
4 - Bezpečnost informací	s. 4
5 - Zneužívání informací pro obchod	s. 5
6 - Střety zájmu	s. 6
7 - Korupce - dary	s. 6
8 - Sledování a výklad	s. 7

Skupina DELACHAUX musí ve svých vztazích s akcionáři, zákazníky, dodavateli a zaměstnanci jednat čestně. Tímto Etickým kodexem (dále jen „Etický kodex“) chce skupina podpořit hodnoty společnosti, a tím posílit svou reputaci spolehlivé a odpovědné společnosti.

Závazky přijaté skupinou platí pro všechny současné i budoucí společnosti a přidružené společnosti skupiny na světě, ve kterých skupina ovládá řízení.

Očekává se, že zaměstnanci skupiny si našich závazků budou vědomi a zajistí, aby naše provozní zásady byly respektovány. Jsou aktivními nosiči naší etiky a čestnosti v terénu.

1 - Respektování lidí

Skupina musí svým zaměstnancům poskytovat pracovní prostředí, ve kterém se lidé respektují a ve kterém se netoleruje diskriminace, obtěžování a násilí.

Cílem skupiny je vytvořit pracovní prostředí, ve kterém může každý svou práci vykonávat, jak nejlépe podle svých schopností a specifických charakteristik dokáže.

Skupina se neustále snaží navrhovat a provozovat pracovní prostředí, ve kterém jsou prioritou zdraví a bezpečnost.

Mezi hodnoty skupiny v pracovních vztazích patří:

- respektování důstojnosti každé osoby,
 - uctivé chování,
 - vedení čestných a konstruktivních odborných diskusí,
 - podporování dialogu a výměny názorů,
 - dodržování našich závazků.
- **Zákaz diskriminace:**

Během nábory i pracovního poměru zaměstnance podporuje skupina zásadu různorodosti, která odráží svět, ve kterém působíme, a to v souladu s platnými zákony a předpisy o diskriminaci v zemích, ve kterých skupina působí.

Skupina nebude tolerovat žádnou formu diskriminace založenou na pohlaví, sexuální orientaci, rodinném stavu, barvě pleti, původu, rase, národnosti, náboženství, politickém názoru, činnosti v odborech, fyzickém vzhledu, věku, zdravotním stavu nebo postižení.

Skupina zajistí rovný přístup k nábory, školení, mzdě a kariéernímu postupu podle toho, jaké jsou specifické charakteristiky dané osoby. Zaměstnanecká politika skupiny je založena na dovednostech, odbornosti a výsledcích.

– **Obtěžování a násilí na pracovišti**

Skupina zajišťuje organizaci práce, díky které jsou zjišťovány a řešeny situace obtěžování a násilí, které se podle předpisů a zvyklostí platných v zemích, kde skupina působí, považují za nezákonné.

Obtěžování (sexuální a/nebo morální) je definováno místními předpisy zemí, ve kterých skupina působí.

Za sexuální obtěžování se může v praxi považovat jakákoli nabídka (fyzická, mentální, verbální, vizuální atd.), která může mít za následek projevy přízně pod tlakem ze strany kolegy, se kterými daná osoba nesouhlasí, nehledě na to, zda mezi těmito osobami existuje hierarchický vztah.

Tlak vyvíjený psychologickým obtěžováním ovlivňuje pracovní výkon tím, že vytváří zastrašující, nepřátelské nebo urážlivé pracovní prostředí.

– **Dodržování pracovněprávní legislativy**

V každé zemi, kde je skupina zaměstnavatelem, bude skupina respektovat pracovněprávní zákony a předpisy dané země.

Skupina dodržuje směrnice OSN (ze dne 20. listopadu 1989, Mezinárodní úmluva o právech dítěte) a směrnice Mezinárodní organizace práce (Úmluva C138) týkající se minimálního věku pro přijetí do pracovního poměru (18) a zákazu nucené práce.

Skupina výslovně a zcela zakazuje zaměstnávání neplnoletých dětí s výjimkou programů, které jsou příslušnými zeměmi právně definovány (např. učňovské školství pro děti ve věku 16 a více let).

– **Ochrana zdraví a bezpečnost na pracovišti**

Skupina poskytuje pracovní prostředí, které udržuje zdraví a bezpečnost zaměstnanců.

V zemích, kde skupina působí, dodržuje legislativu týkající se životního prostředí, hygieny a bezpečnosti zaměstnanců, a lokálně zavede zjišťovací a preventivní zásady přizpůsobené každému podniku.

Tyto zásady se budou pravidelně vyhodnocovat, budou definovány cíle ke zlepšování a budou realizovány vhodné akční plány.

Každý pracovník na pracovišti musí být informován a proškolen a musí respektovat povinnosti, které souvisejí se zákony a předpisy o životním prostředí, hygieně a bezpečnosti na pracovišti.

2 - Životní prostředí

Skupina si uvědomuje svoji úlohu v komunitě, ve které působí. Pracuje na eliminaci emisí toxických látek do životního prostředí.

Cílem skupiny je snížit svůj vliv na životní prostředí lepším využíváním přírodních zdrojů a snižováním dopadu jejího odpadu a emisí.

Skupina respektuje zákony a předpisy o životním prostředí zemí, ve kterých působí.

3 - Používání služebních zdrojů

Skupina poskytuje zaměstnancům, externím pracovníkům a subdodavatelům zařízení, metody, patenty a jiné zdroje, které jí patří. Tento majetek patří skupině a může se jednat o materiální hodnoty (stroje, nástroje komunikace, zásoby atd.) nebo o znalosti (odbornost, patenty, výrobní procesy, software, autorská práva atd.).

Tento majetek lze využívat pouze v rámci cílů stanovených skupinou a nesmí být poškozován, ničen ani používán k činnostem, které neodpovídají současným pravidlům a postupům skupiny.

4 - Bezpečnost informací

– ***Sdělování informací - zveřejňování a šíření***

Skupina je povinna zveřejňovat a sdělovat své výsledky akcionářům, zákazníkům, dodavatelům a zaměstnancům.

Veškeré účetnictví a hospodářské výsledky skupiny musí dodržovat legislativu a předpisy zemí, ve kterých působí.

Aby se dodržely jakékoli předpisy o auditu nebo kontrolách, musí se vést a zpřístupňovat všechny zákonem požadované informace, a to v souladu s předpisy platnými v zemích, ve kterých skupina působí.

Zveřejňování a sdělování výsledků a účetnictví skupiny je výhradně odpovědností generálního ředitele a finančního oddělení.

– ***Důvěrné informace***

Za důvěrné informace se považují všechny informace v jakékoli formě, které může skupina použít pro komerční, propagační, průmyslové nebo finanční účely, které skupina nezveřejnila a ze kterých může

konkurent, pokud by tyto informace získal, získat výhodu, nebo jejichž zveřejnění v jakémkoli typu médií by skupinu poškodilo.

Proto se informace o existenci, podmínkách skupiny, projektech společností skupiny a obchodních smlouvách považují za důvěrné, stejně jako informace o minulých, současných i budoucích zákaznících, dodavatelích a partnerech. Důvěrné jsou rovněž finanční údaje skupiny a společností skupiny a údaje jejich minulých, současných i budoucích zákazníků, dodavatelů a partnerů, stejně jako všechny citlivé informace, např. týkající se obrátu výrobních jednotek, práv k duševnímu vlastnictví, technologického, softwarového nebo počítačového vybavení, které se používá při běžných obchodních činnostech, přičemž tento seznam není vyčerpávající.

S výjimkou oprávněného mluvčího skupiny nesmí zaměstnanci skupiny sdělovat důvěrné informace skupiny žádné osobě, která není součástí skupiny.

Když zaměstnanec z jakéhokoli důvodu skupinu opouští, povinnost zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích skupiny přetrvává.

Zaměstnanci budou využívat svou svobodu vyjadřování za podmínek stanovených předpisy zemí, ve kterých skupina působí; tuto svobodu nelze žádným nepřiměřeným způsobem výše popsanou povinností omezovat.

Vzhledem k tomu, jak obtížné je definovat přesný rozsah důvěrných informací, musí se zaměstnanec v případě pochybností obrátit na vedení své místní společnosti, aby stanovilo, zda je určitá informace důvěrná, či zda je možné ji v souladu s článkem 8 Etického kodexu sdělit.

– **Ochrana osobních údajů**

Skupina respektuje soukromí svých zaměstnanců. Skupina vlastní důvěrné informace o soukromém životě svých zaměstnanců (adresy, telefonní čísla, rodinný stav atd.).

Skupina uchovává jen ty osobní informace, které jsou v zemích, kde skupina působí, povoleny zákonem a předpisy, a k těmto informacím mají přístup jen lidé, kteří jsou k tomu skupinou, zákony a předpisy oprávněni (oddělení lidských zdrojů, závodní lékař).

Všichni zaměstnanci mají právo ke svým informacím přistupovat a měnit je. Skupina je povinna uchovávat mlčenlivost o těchto informacích a nesdělovat je třetím stranám.

5 - Zneužívání informací pro obchod

Skupina si uvědomuje negativní dopad publicity týkající se opatření o zamezení zneužívání informací pro obchod. Předpisy o burze zahrnují vysoké riziko odpovědnosti jakéhokoli zaměstnance skupiny nebo ředitele skupiny, který nakupuje nebo prodává, přímo nebo prostřednictvím zprostředkovatele, pro vlastní prospěch nebo pro prospěch třetí osoby, finanční nástroje emitované skupinou, doporučuje třetím osobám koupi nebo prodej, nebo tyto informace sděluje za jiným účelem nebo pro jinou činnost než pro tu, kvůli které se tyto informace uchovávají, jelikož má přístup k interním nepublikovaným informacím o skupině, některým z jejích subjektů, zákaznících, dodavatelích nebo partnerech, a to minulých, současných i budoucích.

Zaměstnanci mohou kupovat nebo prodávat akcie skupiny, přičemž riziko, že je koupě nebo prodej zneužíváním informací pro obchod nastane pouze tehdy, lze-li použité důvěrné informace důvodně považovat za citlivé, tj. jedná se o informace, které by mohl investor důvodně považovat za významný prvek při rozhodování o nákupu, prodeji nebo ponechání si finančních nástrojů skupiny („privilegované“ informace).

Obecně lze informace považovat za nezveřejněné a citlivé, pokud by v případě svého zveřejnění ovlivnily hodnotu finančního nástroje příslušného emitenta.

Členové managementu skupiny a managementu přidružených společností se navíc považují za „osoby s trvalým přístupem k citlivým informacím“, stejně jako zaměstnanci různých finančních oddělení skupiny.

Nejčastějším příkladem citlivých informací jsou informace o obratu skupiny, jejich finančních výsledcích, externích operacích pro růst nebo o významných převodech, pokud tyto informace dosud nebyly zveřejněny.

Má-li zaměstnanec pochybnosti o citlivé povaze jakýchkoli informací, měl by se v souladu s článkem 8 Etického kodexu poradit s vedením své místní společnosti.

6 - Střet zájmu

Každý zaměstnanec musí své povinnosti vykonávat čestně a zamezit střetům zájmu mezi činnostmi skupiny a vlastními zájmy.

Jednání a rozhodnutí přijímaná zaměstnanci v rámci jejich služebních činností nesmí být přijímána na základě osobních zájmů nebo uvážení, ať už přímých či nepřímých, pro sebe sama nebo pro osoby v blízkém osobním vztahu.

Žádný zaměstnanec nesmí provozovat podnikatelskou činnost, která je konkurenční podnikatelské činnosti skupiny, pokud nebyl před zahájením takové činnosti informován zástupce skupiny a nebyl vydán písemný souhlas (generální management/právní oddělení/oddělení lidských zdrojů).

Ke střetu zájmu dochází, když soukromé zájmy osoby nebo osoby v blízkém vztahu k zaměstnanci narušují zájmy skupiny.

Střety zájmu mohou existovat za následujících okolností:

- když má zaměstnanec nebo osoba, která je s ním v blízkém vztahu, finanční podíl v konkurenční společnosti, dodavateli nebo zákaznickovy skupiny;
- když zaměstnanec nebo osoba, která je s ním v blízkém vztahu, využívá nezveřejněné informace skupiny pro osobní výhodu nebo výhodu blízkých osob.

„Blízkými osobami“ jsou bezprostřední členové rodiny: manžel, manželka, nebo partner, rodiče, děti nebo jakákoli osoba žijící ve společné domácnosti. Tuto definici lze v určitých případech rozšířit na všechny osoby s dostatečně blízkým nebo intimním vztahem k zaměstnanci, které mohou ovlivnit jejich schopnost objektivního rozhodování nebo ovlivnit jejich úsudek.

Má-li zaměstnanec pochybnosti o svém postavení, pokud jde o střet zájmu, musí se před zahájením transakce obrátit v souladu s článkem 8 Etického kodexu na vedení své místní společnosti.

7 - Korupce - dary

Zaměstnanci skupiny ani jejich přímá rodina nebudou poskytovat ani přijímat od zákazníků, dodavatelů, státních představitelů, se kterými subjekt skupiny obchoduje nebo se snaží obchodovat, dary ani projevy přízně, které lze důvodně vykládat tak, že mohou ovlivnit výsledek jednání.

Zaměstnanci rovněž nebudou poskytovat ani platit žádné částky, jejichž přímým nebo nepřímým záměrem je získat upřednostňované zacházení nebo ovlivnit výsledek obchodního vztahu, do kterého je skupina zapojena.

Považuje-li se výměna symbolických dáreků za zákonem přípustnou a představuje-li běžnou praxi v zájmu posílení obchodních vazeb mezi společnostmi, musí být povaha, výše a opakování těchto darů takové, aby nemohly ovlivnit úsudek a rozhodnutí příjemce. Zaměstnanci proto nemohou přijímat obchodní dary nad rámec přiměřených limitů, které jsou v zemi, kde skupina působí, normálně přijatelné.

Přijetím výše uvedených zásad skupina uznává, že obchodní vztahy vedou k určitým společenským a obchodním výhodám, které vstupují do normálního rozsahu obchodních činností a nákladů. Obecně lze

považovat za součást profesionálního využití a zdvořilosti účast na činnostech, jako je posezení při jídle s obchodními partnery, organizování nebo účast na obchodních recepcích, nabídka nebo přijetí sdílení přepravy pro obchodní účely, nabídka nebo přijetí karet a darů nevelké hodnoty, nabídka nebo přijetí marketingových předmětů, které se obecně rozdávají široké obchodní veřejnosti, a jiné společenské nebo obchodní výhody. Poskytování nebo přijímání předmětů nad rámec těchto kategorií nebo předmětů o hodnotě přesahující tu, která se považuje za nevelkou hodnotu, není v souladu s tímto kodexem. Je třeba poznamenat, že termín „nevelká hodnota“ je relativní a může záviset na příjemci, typu předmětu a okolnostech, za kterých je dar poskytován nebo přijímán.

Všechny dary ve formě hotovosti nebo dárkových poukazů jakékoli hodnoty jsou přísně zakázány.

8 - Sledování a výklad

Tento Etický kodex si musí přečíst každý zaměstnanec, musí mu porozumět a dodržovat ho.

Kterýkoli zaměstnanec se může s dotazy, které se týkají výkladu, rozsahu nebo působnosti tohoto Etického kodexu, obrátit na svého přímého nadřízeného.

Tento Etický kodex je vyhotoven v souladu s platnými zákony a předpisy. V případě jakéhokoli rozdílu nebo nesouladu tohoto kodexu s příslušným místním zákonem má místní zákon převahu.

Gennevilliers, dne 1. února 2014.

Guy TALBOURDET
Předseda představenstva a CEO - Skupina Delachaux