

**CODE D'ETHIQUE****Groupe DELACHAUX**

---

**«L'engagement du Groupe DELACHAUX» : Respect des lois et Ethique professionnelle**

Le Groupe DELACHAUX se développe depuis plus de cent ans dans des métiers variés où il a su devenir un acteur respecté et incontournable.

Notre Groupe est riche de collaborateurs opérant désormais sur l'ensemble des continents et dans plus de quarante pays. Cette diversité est une force et un atout pour le futur pour autant que l'ensemble des acteurs de l'entreprise partagent et mettent en œuvre des principes et des valeurs communes. Le respect de ces principes communs est la base de la confiance que nous accordent clients, actionnaires, fournisseurs et collaborateurs.

Notre Groupe a pour objectif de continuer à se développer, en offrant à nos clients la qualité de nos produits et l'excellence de nos services, tout en respectant les principes et les valeurs qui fondent l'entreprise.

Le Code d'Ethique est le rappel de nos valeurs que chaque collaborateur du groupe DELACHAUX se doit d'illustrer par son activité et son comportement au jour le jour, quelle que soit sa fonction et quelle que soit la Société du Groupe dans laquelle il travaille. Ce code doit aider chacun à adopter les bons comportements et prendre les bonnes décisions face à des situations concrètes de travail.

Le Code d'Ethique n'a pas uniquement pour but de rappeler l'obligation de respecter les normes légales et réglementaires là où nous sommes implantés, mais il a aussi pour objectif d'offrir globalement à nos collaborateurs, et à la connaissance de ceux qui travaillent avec eux, un guide de ce que sont les règles de conduite auxquelles nous ne pouvons déroger.

Chacun d'entre nous a la responsabilité et l'obligation de prendre connaissance de ces valeurs. Ce Code d'Ethique répond à cet objectif et son application est la responsabilité de tous.

Fait à Gennevilliers, le 1<sup>er</sup> Février 2014

**Guy TALBOURDET**  
**Président Directeur Général du Groupe DELACHAUX**

## Contenu du Code d’Ethique du Groupe DELACHAUX

### Introduction

<b>1 – Respect des Personnes</b> .....	<b>p.</b>	<b>3</b>
<b>2 – Environnement</b> .....	<b>p.</b>	<b>4</b>
<b>3 – Utilisation des ressources de l’Entreprise</b> .....	<b>p.</b>	<b>4</b>
<b>4 – Diffusion et confidentialité de l’information</b> .....	<b>p.</b>	<b>5</b>
<b>5 – Opérations d’initiés</b> .....	<b>p.</b>	<b>6</b>
<b>6 – Conflits d’Intérêts</b> .....	<b>p.</b>	<b>7</b>
<b>7 – Corruption – Cadeaux</b> .....	<b>p.</b>	<b>8</b>
<b>8 – Suivi et interprétation</b> .....	<b>p.</b>	<b>8</b>

---

Le Groupe DELACHAUX s’engage à agir de manière honnête dans ses rapports avec les actionnaires, clients, fournisseurs et collaborateurs. Le Groupe a la volonté, à travers le présent code d’éthique (ci-après le « Code d’Ethique »), de promouvoir les valeurs de l’entreprise et ainsi conforter sa réputation d’acteur économique fiable et responsable.

Les engagements pris par le Groupe s’appliquent à l’ensemble des Sociétés et Filiales du Groupe à travers le monde, actuelles et futures, dont le Groupe contrôle la gestion.

Il est attendu des collaborateurs du Groupe que ceux-ci prennent connaissance de nos engagements afin d’assurer le respect de nos principes de fonctionnement, et d’être le relais actif de notre éthique et de notre intégrité sur le terrain.

---

## 1 – Respect des personnes

Le Groupe s'engage à offrir à ses collaborateurs un cadre de travail respectueux de la personne humaine dans lequel la discrimination, le harcèlement et la violence ne sont pas tolérés.

Le Groupe a pour objectif de créer un environnement de travail permettant à chacun d'accomplir son travail au mieux de ses compétences et de ses spécificités.

Le Groupe travaille à mettre en place un environnement de travail où la sécurité et la santé des personnes sont une priorité.

Les valeurs du Groupe dans ses relations de travail consistent à :

- respecter la dignité des personnes,
  - avoir un comportement respectueux,
  - avoir des échanges professionnels honnêtes et constructifs,
  - encourager le dialogue et les échanges,
  - tenir nos engagements.
- **Non-discrimination :**

Tant lors du recrutement que lors de l'emploi d'un collaborateur, le Groupe promeut une politique en faveur de la diversité qui soit le reflet du monde dans lequel nous opérons, dans le respect des lois et réglementations en vigueur concernant la lutte contre les discriminations dans les pays où le Groupe est implanté.

Ainsi le Groupe ne tolérera aucune discrimination fondée notamment sur le sexe, l'orientation sexuelle, la situation de famille, la couleur de peau, l'origine, la race, la nationalité, la religion, les opinions politiques, les activités syndicales, l'apparence physique, l'âge, l'état de santé ou le handicap.

Le Groupe assure un égal accès, quelles que soient les spécificités de la personne, au recrutement, à la formation, à l'évolution salariale et professionnelle, la politique en matière d'emploi du Groupe étant fondée sur les compétences, le professionnalisme et les résultats du collaborateur.

- **Harcèlement et violence au travail**

Le Groupe met en place une organisation du travail de telle sorte que les situations de harcèlement, qualifiées d'illicites au regard des réglementations et usages en vigueur dans les pays où le Groupe exerce son activité, et de violence, sont interdites, détectées et traitées.

Le harcèlement (sexuel et/ ou moral) est défini par les réglementations internes des pays dans lesquels le Groupe est implanté.

Le harcèlement sexuel peut en pratique être constitué par toute sollicitation (physique, mentale, verbale, visuelle ...) tendant à obtenir en retour, par la pression, des faveurs non désirées d'un / une collègue de travail, qu'il y ait ou non une relation hiérarchique.

Le harcèlement moral génère une telle pression qu'il a pour objet ou pour effet d'influer sur la performance au travail ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

### - **Respect de la législation du travail**

Dans chaque pays où le Groupe emploie du personnel, il respecte les lois et réglementations locales relatives au Droit du Travail.

Le Groupe adhère aux dispositions de l'ONU (convention internationale des droits de l'enfant du 20 novembre 1989), ainsi qu'aux dispositions de l'Organisation Internationale du Travail (convention N° 138) concernant l'interdiction du travail des enfants (mineurs de moins de 18 ans), ainsi que l'interdiction du travail forcé.

Le Groupe interdit totalement l'emploi d'enfants mineurs sauf à ce que des programmes soient légalement définis par les pays concernés (de type apprentissage pour les enfants à partir de 16 ans).

### - **Sécurité et Santé au travail**

Le Groupe s'engage à offrir un environnement de travail préservant la santé et la sécurité de ses collaborateurs.

Le Groupe respecte les législations des pays où il est implanté concernant l'environnement, l'hygiène et la sécurité des collaborateurs, et met en place localement les politiques de détection et de prévention des risques adaptées à chacun de nos métiers.

Ces politiques font l'objet d'une évaluation régulière, des objectifs d'amélioration sont définis et les plans d'actions associés sont mis en œuvre.

Chaque collaborateur sur son lieu de travail doit être informé, formé, et doit respecter les obligations liées aux lois et réglementations liées à l'environnement, l'hygiène et la sécurité sur son lieu de travail.

## **2 – Environnement**

Le Groupe, conscient de son intégration dans la communauté au sein de laquelle il opère, travaille à la réduction et à la suppression des rejets de produits nocifs dans l'environnement.

Le Groupe vise à réduire son empreinte sur l'environnement par une meilleure utilisation des ressources naturelles et par une réduction de l'impact de ses déchets et émissions.

Le Groupe s'engage à respecter les lois et règlements relatifs à l'environnement et à la sécurité dans les pays où il est implanté.

## **3 - Utilisation des biens de l'Entreprise**

Le Groupe met à disposition de ses collaborateurs, intervenants externes et sous-traitants du matériel, des méthodes, brevets et autres moyens, qui sont la propriété du Groupe. Ces biens appartenant au Groupe peuvent être corporels (machines, outils de communication, fournitures, etc...) ou incorporels (savoir-faire, brevets, procédés de fabrication, logiciels, copyrights, etc...).

Ces biens ne peuvent être utilisés que dans le cadre des objectifs fixés par le Groupe, et ne doivent pas être détériorés, détruits ou utilisés pour des activités non conformes aux règles et procédures en vigueur au sein du Groupe.

## **4 - Diffusion de l'information – Confidentialité de l'information**

### **- Diffusion de l'information**

Le Groupe a une responsabilité quant à la diffusion et la communication de ses résultats à ses actionnaires, clients, fournisseurs et collaborateurs.

L'ensemble des comptes et résultats du Groupe doit être réalisé dans le respect des législations et règlements des pays dans lesquels il opère.

L'ensemble des informations requises légalement doit être conservé et accessible pour répondre à tout contrôle dans des conditions conformes aux réglementations des pays dans lesquels le Groupe opère.

La diffusion et communication des résultats et comptes du Groupe sont assurés par les seules Direction Générale et Direction financière.

### **- Informations confidentielles**

L'information confidentielle est constituée de toute information, sous quelque forme que ce soit, pouvant être exploitée dans un but commercial, promotionnel, industriel ou financier par le Groupe, non rendue publique par ce dernier et dont un concurrent tirerait avantage si elle venait à sa connaissance, ou dont la diffusion par tout type de média aurait pour effet de discréditer le Groupe.

Ainsi, présentent notamment un caractère confidentiel les informations concernant l'existence, les termes et conditions des projets et accords commerciaux du Groupe et des sociétés du Groupe, ainsi que de leurs clients, fournisseurs et partenaires passés, actuels et futurs, les données financières du Groupe et des sociétés du Groupe, ainsi que de leurs clients, fournisseurs et partenaires passés, actuels et futurs et toutes autres données sensibles, telles que celles relatives aux chiffres d'affaires des unités de production, aux droits de propriété intellectuelle, aux technologies, aux logiciels ou matériels informatiques utilisés dans l'exercice normal des activités, cette liste n'étant pas limitative.

A l'exception des porte-parole autorisés par le Groupe, tout collaborateur doit s'abstenir de partager avec toute personne ne faisant pas partie de l'Entreprise des informations confidentielles appartenant au Groupe.

Lorsque le collaborateur quitte la société, pour quelque raison que ce soit, il demeure tenu à son obligation de discrétion sur les informations confidentielles dont il a pu avoir connaissance au sein du Groupe.

Les collaborateurs exercent leur liberté d'expression dans les conditions précisées par les réglementations des pays dans lesquels le Groupe opère, cette liberté ne pouvant être restreinte de manière disproportionnée par l'obligation de discrétion ci-dessus énoncée.

Compte tenu des possibles difficultés de délimitation exacte de l'étendue de la définition des informations confidentielles, le collaborateur doit, en cas de doute, se référer à sa hiérarchie afin de savoir si telle ou telle information présente un caractère confidentiel, et/ ou s'il est possible de communiquer sur cette dernière, conformément aux dispositions de l'article 8 du Code d'Ethique.

## - **Protection des informations personnelles**

Le Groupe respecte la vie privée de ses collaborateurs. Le Groupe est en possession d'informations confidentielles tenant à la vie privée de ses collaborateurs (adresse, téléphone, situation familiale, etc...).

Seuls les éléments d'information personnels autorisés par la loi et les réglementations des pays dans lesquels le Groupe exerce son activité sont conservés par ce dernier, seules les personnes habilitées par le Groupe et par les lois et réglementations de ces pays pouvant y avoir accès (service des Ressources Humaines, service médical du travail).

Tout collaborateur a un droit d'accès et rectification des données qui le concernent.

Le Groupe s'engage à garder l'ensemble de ces informations confidentielles et de ne pas les communiquer à des tiers.

## **5 - Opération d'initiés**

Le Groupe est soucieux de l'impact défavorable de la publicité qui entoure les opérations d'initiés. En effet, la réglementation boursière fait peser un risque important de mise en jeu de la responsabilité de tout collaborateur ou dirigeant du Groupe qui, ayant accès à des informations internes sensibles et non rendues publiques, concernant le Groupe, l'une de ses entités, l'un des ses clients, fournisseurs ou partenaires, passés, actuels ou futurs, achète ou vend, directement ou par personne interposée, pour son compte ou pour le compte d'autrui, des instruments financiers émis par le Groupe, en recommande l'achat ou la vente à des tiers ou bien communique ces informations à des fins ou pour une activité autre que celles en raison desquelles elles sont détenues.

Les collaborateurs peuvent acheter ou vendre des actions du Groupe, le risque de caractérisation d'une opération d'initiés n'existant que pour autant que l'information confidentielle utilisée peut être raisonnablement considérée comme sensible, c'est-à-dire s'il s'agit d'une information qu'un investisseur pourrait raisonnablement considérer comme étant un élément significatif influant sur sa décision d'acheter, de vendre ou de détenir des instruments financiers du Groupe (information dite « privilégiée »).

D'une manière générale il convient de considérer qu'est sensible une information non publique qui, si elle était rendue publique pourrait avoir une incidence sur le cours de l'instrument financier de l'émetteur auquel elle se rapporte.

Par ailleurs, sont considérés comme des « initiés permanents » les membres de la Direction du Groupe et de ses filiales ainsi que les membres des services financiers des entités du Groupe.

Les exemples les plus courants d'informations sensibles ont trait à l'information portant sur le chiffre d'affaires et les résultats financiers du Groupe ou à des opérations de croissance externe ou de cessions significatives, lorsque ceux-ci n'ont pas encore été publiquement révélés.

En cas de doute sur le caractère sensible d'une information, il convient de se référer à sa hiérarchie, conformément aux dispositions de l'article 8 du Code d'Éthique.

## **6 – Conflits d'intérêts**

Chaque collaborateur doit conduire ses activités de manière intègre et honnête en évitant tout conflit d'intérêt entre les activités du Groupe et ses intérêts personnels.

Les actions et décisions prises par les collaborateurs dans le cadre de leur activité ne doivent pas être prises sur la base d'intérêts ou de considérations personnelles, directes ou indirectes, tant pour leur compte que pour celui des personnes qui leur sont proches.

Aucun collaborateur ne pourra avoir une activité entrant en compétition avec les activités du Groupe sauf à en avoir préalablement informé et avoir obtenu un accord écrit des représentants du Groupe (Direction Générale / Direction Juridique / Direction des Ressources Humaines)

Le conflit d'intérêt est caractérisé lorsque l'intérêt privé d'une personne ou de l'un de ses proches peut interférer avec les intérêts du Groupe.

Ainsi, les conflits d'intérêts peuvent exister à l'occasion des situations suivantes :

- lorsque le collaborateur ou l'un de ses proches a un intérêt financier avec une entreprise qui est concurrente, fournisseur ou client du Groupe ;
- lorsque le collaborateur ou l'un de ses proches utilise des informations non publiques du Groupe pour son avantage personnel ou pour celui de ses proches.

«Les proches» s'entendent de la famille immédiate du collaborateur : époux, pacsé, concubin, parents, enfants ou toute autre personne vivant sous son toit ; ils peuvent également être entendus, suivants les cas, comme toute personne dont la relation avec le collaborateur est suffisamment proche ou intime pour qu'elle puisse influencer sa capacité à prendre des décisions objectives ou fausser son jugement.

Si un collaborateur s'interroge sur sa situation au regard d'un possible conflit d'intérêt, il doit en aviser sa hiérarchie avant d'entamer la transaction ou le dossier en cause, conformément aux dispositions de l'article 8 du Code d'Éthique.

## **7 – Corruption & cadeaux**

Les collaborateurs du Groupe et leur famille directe ne donneront pas ni n'accepteront de la part de clients, fournisseurs, représentants du Gouvernement avec qui une entité du Groupe fait ou cherche à faire des affaires, de cadeaux ou de faveurs pouvant être raisonnablement interprétés comme pouvant influencer le résultat d'une négociation.

De la même manière, les collaborateurs ne donneront et ne verseront aucune somme qui aurait pour objectif direct ou indirect d'obtenir un traitement de faveur ou d'influencer le résultat d'une relation d'affaire dans laquelle le Groupe est intéressé.

Si le fait d'échanger des cadeaux symboliques est licite et constitue une pratique habituelle pour renforcer les relations commerciales entre entreprises, la nature, le montant, et la répétition de ceux-ci doivent être tels qu'il ne doivent pas être susceptibles d'influencer le jugement et la prise de décision du destinataire. Les collaborateurs ne pourront donc accepter des cadeaux d'affaire que dans la limite raisonnable normalement acceptée dans le pays où le Groupe opère.

En adoptant la politique précitée, le Groupe reconnaît que les négociations commerciales entraînent certains avantages sociaux et commerciaux qui entrent dans le cadre normal d'activités commerciales et de dépenses. De manière générale, la participation à des activités telles que les repas avec des partenaires commerciaux, l'organisation ou la participation à des réceptions d'affaires, l'offre ou l'acceptation de partager le transport à des fins commerciales, l'offre ou l'acceptation de cartes et de cadeaux d'une valeur modique ou modeste, l'offre ou l'acceptation d'articles de marketing qui sont distribués généralement à un large public commercial, et d'autres avantages sociaux ou commerciaux similaires peuvent être tous considérés comme faisant partie de l'usage professionnel et de la courtoisie. L'octroi ou l'acceptation d'articles en dehors de ces catégories ou d'une valeur dépassant ce qui est perçu comme étant d'une valeur modeste ne sera pas conforme au présent Code. Il est précisé que le concept de "valeur modeste" est un terme relatif qui peut dépendre du bénéficiaire, du type d'article et des circonstances dans lesquelles il a été offert ou reçu.

Tout cadeau sous forme d'espèces ou de chèques-cadeaux, et ce quel qu'en soit son montant, doit être interdit.

## **8 – Suivi et interprétation**

Chaque collaborateur du Groupe s'attachera à lire, comprendre et respecter le Code d'Ethique.

Tout collaborateur étant amené à s'interroger sur l'interprétation, l'étendue ou l'application du présent Code d'Ethique peut consulter son Responsable Hiérarchique direct.

Le présent code d'éthique est élaboré en conformité avec la législation et réglementation applicables. En cas de divergence/contrariété entre le présent code et la législation locale applicable, la législation locale prévaudra.

Fait à Gennevilliers, le 1<sup>er</sup> février 2014

**Guy TLABOURDET**  
**Président Directeur Général du Groupe DELACHAUX**