

CÓDIGO *ético*



Sébastien Bossard
PRESIDENTE

Nuestra misión (*Conseguir un mundo alimentario seguro*) responde a un desafío en el que creemos sin reservas: la seguridad alimentaria es nuestra primera preocupación en todas las etapas de la cadena alimentaria. Esta misión y nuestros cuatro valores fundamentales, Transparencia (*Transparency*), Compartir (*Sharing*), Competencia (*Proficiency*), Anticipación (*Foresight*), definen lo que somos en un mundo en el que, tanto autoridades como consumidores, exigen transparencia y confianza. Nos guían en nuestro día a día y en las decisiones que tomamos tanto de forma individual como colectiva. Deben inspirar la forma en la que actuamos con nuestros compañeros, clientes y socios, además de todas nuestras interacciones con la sociedad. Traducen la ética profesional de nuestro grupo.

Estos valores fundamentales son los pilares de nuestro compromiso con respecto a la visión de la responsabilidad social empresarial (RSE) que mantenemos y fomentamos. Este enfoque va en consonancia con el respeto a leyes y normativas vigentes que, en todo momento deben cumplirse.

Le invito a descubrir el Código ético de Kersia que hemos redactado de acuerdo con este enfoque. En él se fijan los principios fundamentales y las reglas mínimas que debemos respetar, así como las normas de conducta profesional por las que nos debemos regir para trabajar en todo el mundo. Este código sigue la línea de la misión y los valores que nos guían.

Este documento de referencia está dirigido a todos los empleados de Kersia, estén donde estén. Empleados, directores, directivos... todos debemos aplicar este documento a nuestra actividad y consultarlo cuando proceda. También debe ser aplicado con todos los socios con los que tenemos relación, sea cual sea su naturaleza. Le pido que, por tanto, preste mucha atención.

De esta forma, este código supone un marco de referencia y unas directrices para que actuemos con integridad. Aunque obviamente no contempla todas las situaciones posibles que se pueden presentar, sí que abarca un gran abanico de supuestos.

Asimismo, el Código ético de Kersia refleja la importancia que tanto yo como el comité ejecutivo otorgamos a la protección de los derechos humanos, al respeto al medioambiente y a la lucha contra la corrupción, el tráfico de influencias, los conflictos de intereses y las prácticas de competencia desleal. El grupo busca constantemente reforzar sus acciones en estos tres temas: no toleraremos en nuestro grupo ningún comportamiento que vaya en contra de estos principios. En este sentido, Kersia apuesta por un enfoque de prevención y detección de comportamientos que atenten contra los derechos humanos, dañen el medioambiente y constituyan hechos de corrupción. El Código ético formaliza nuestros compromisos al respecto.

En caso de que los empleados incumplan este código y lo dispuesto en él, podrán tener que hacer frente a distintas sanciones independientemente de la responsabilidad legal que entrañe dicho incumplimiento.

Cuento con todo el equipo para que suscriba y cumpla este código. Nos protegerá a nivel individual ya que nos ayuda a adoptar una conducta ejemplar.

Cumplir este código es una condición indispensable para conseguir nuestro objetivo: ser el socio de confianza que garantice la seguridad de los alimentos del ganadero al consumidor.

Sébastien Bossard

PRESIDENTE

OCTUBRE DE 2023

Índice

¿A quién va dirigido este código?

Respeto al ser humano

- Derechos humanos
- Igualdad, diversidad, no discriminación y acoso cero
- Salud y seguridad de las personas
- Seguridad de los empleados
- Derechos de propiedad intelectual e industrial
- Protección de la vida privada y de los datos personales
- Confidencialidad y protección de datos de la empresa
- Desarrollo y realización de los empleados

Respeto al medioambiente

- Reducción del impacto de las actividades del grupo y sus clientes
- Reducción de los riesgos industriales y medioambientales de las instalaciones
- Lucha contra el cambio climático

Comportamiento íntegro

- Prevención de la corrupción y del tráfico de influencias
- Ayuda para reflexionar
- Prevención de conflictos de intereses
- Competencia leal
- Prevención del deterioro de la imagen y la reputación

En la práctica

- Aplicación del Código ético
- Sanciones en caso de incumplimiento del Código ético
- Dispositivo de alerta
- Ayuda para tomar una decisión en caso de duda



¿A quién va dirigido este código?

ESTE CÓDIGO VA DIRIGIDO:

- a todos los empleados y directivos del grupo a nivel internacional, independientemente de su estatus, de si son permanentes u ocasionales (mandatarios sociales, empleados, personal sustituto, becarios);
- a todas las entidades del grupo y al conjunto de sus actividades, a las relaciones con terceros (subcontratistas, proveedores, proveedores externos, poderes públicos, asociaciones profesionales...) y a las distintas relaciones entre las entidades del grupo;
- a los externos con los que las entidades del grupo tienen una relación profesional. Las entidades del grupo deben valorar si los socios del grupo siguen los principios de este código para mantener la relación con ellos. En este sentido, el grupo espera de sus socios una actitud similar que garantice la realización de sus actividades de forma responsable, respetuosa y segura.

Respeto al ser humano

DERECHOS HUMANOS

El grupo respeta y promueve los derechos humanos tal y como se definen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas de cara a sus empleados y todas las personas con las que tiene algún tipo de relación (clientes, proveedores, socios...) y los principios rectores de las Naciones Unidas aplicables a las empresas y los derechos humanos. Toda actividad debe realizarse con el máximo respeto al ser humano y su dignidad.

El grupo tiene especial cautela para impedir el trabajo infantil en cualquiera de sus formas así como el trabajo forzoso, de acuerdo con la legislación local aplicable y como mínimo de acuerdo con las normas impuestas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como aquellas indicadas en la Convención n.º 138 de la OIT sobre la edad mínima para trabajar, la Convención n.º 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil y la Convención n.º 29 sobre el trabajo forzoso.

Todos los empleados tienen el deber de respetar los derechos humanos y de velar porque sus acciones no atenten contra los derechos de los demás. Todas nuestras actividades y nuestra cadena de valor se rigen por nuestro compromiso en materia de derechos humanos. En caso de detectar una violación de estos derechos, animamos a todo el mundo, tanto a empleados como a personas externas, a denunciarla.

IGUALDAD, DIVERSIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y ACOSO CERO

El grupo se preocupa de ofrecer a sus empleados un entorno profesional que favorezca:

- la igualdad en todas las etapas de la vida profesional (contratación, remuneración, acceso a la información, desarrollo profesional, salida de la empresa...);
- la diversidad en todos los niveles de empleo, sin que se produzca ningún tipo de discriminación relacionada con el sexo, la edad, la maternidad, el estado de salud, la situación familiar, la orientación sexual, la discapacidad, la etnia, el color de piel, la religión ni ningún otro tipo de discriminación. El compromiso de Kersia con la diversidad y la igualdad de oportunidades para todos se traduce principalmente en la implementación de un Reglamento interno de no discriminación;
- la ausencia de cualquier comportamiento que sea malicioso u ofensivo voluntariamente o que se considere una forma acoso psicológico o sexual;
- las relaciones profesionales solidarias y respetuosas en cualquier circunstancia, que favorezcan la escucha y tengan en cuenta la opinión y las aportaciones de todos;
- un diálogo social participativo que permita la concertación, la negociación, la consulta o el intercambio de opiniones entre los empleados o con sus representantes y la empresa.



SALUD Y SEGURIDAD DE LAS PERSONAS

El grupo presta especial atención a que la salud y la seguridad de todos se respeten.

- Hemos llevado a cabo y tenemos en marcha varias acciones para garantizar el control de los riesgos profesionales en la realización de las actividades del grupo: análisis de riesgos en materia de seguridad, implementación de medidas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo, concienciación ante los riesgos y peligros, formación para el cumplimiento de normas de seguridad estrictas, etc. La mejora constante y el control de estas medidas se ven reforzados por la obtención de la certificación ISO 45001 (seguridad y salud en el trabajo) que se implementará progresivamente en todas las instalaciones industriales del grupo.
- Las normas de seguridad se aplican a todas las personas de todas las entidades del grupo. Todo el mundo debe estar atento a su seguridad, la de sus compañeros y la de terceros, y debe avisar lo antes posible en caso de que se dé una situación de peligro. Todo el mundo tiene derecho a protegerse si considera que se encuentra en una situación que supone un peligro grave e inminente.
- El grupo ha decidido por iniciativa propia dejar de utilizar determinados productos considerados muy peligrosos, incluso aunque estén permitidos por ciertas autoridades.
- El respeto a la salud, la seguridad y los derechos humanos se recoge en los compromisos de QHSE (calidad, salud, seguridad y medioambiente, por sus siglas en inglés) y RSC del grupo.

SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS

El ser humano es lo más importante para Kersia. El grupo se esfuerza en implementar las mejores condiciones de protección para su personal frente a los actos de mala fe en cualquier parte del mundo.

- Todos los empleados tienen acceso a un dispositivo de información específico del país al que se dirige.
- En caso de que se produzcan desplazamientos, se facilitan indicaciones concretas a los empleados del grupo. Su objetivo es protegerles ante cualquier riesgo durante el desplazamiento.
- El grupo ha implementado una organización y medidas adaptadas que faciliten la notificación, la cobertura y la repatriación de sus empleados en caso de accidente, amenaza o riesgo en otro país.



DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

Los derechos de propiedad intelectual e industrial del grupo (patentes, marcas, programas informáticos, bases de datos u otras fórmulas o procesos) son activos esenciales del grupo que todo el mundo debe respetar escrupulosamente.

En la mayoría de los países, la violación de estos derechos tiene consecuencias legales.

Igualmente, todo el mundo debe respetar los derechos de propiedad intelectual de otros.

PROTECCIÓN DE LA VIDA PRIVADA Y DE LOS DATOS PERSONALES

El grupo se encarga de respetar las normas relativas a la protección de la vida privada de los empleados, la confidencialidad de sus datos personales y a tomar todas las medidas apropiadas, de acuerdo con las últimas técnicas disponibles, para garantizar la

seguridad y la protección de estos datos.

El grupo cuenta con dos Políticas de protección de datos personales: por una parte, una política específica para empleados y otra para externos.

CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS DE LA EMPRESA

Todo el mundo se compromete a respetar los derechos y obligaciones del grupo con respecto a la información del mismo (datos confidenciales, datos comerciales no públicos, competencias, secreto comercial...), datos del personal y de los clientes así como los datos de

terceros, en concreto aquellos que dependan del secreto profesional o que sean confidenciales.

Estos datos pueden estar protegidos por disposiciones legales concretas como la normativa aplicable al secreto comercial.

DESARROLLO Y REALIZACION DE LOS EMPLEADOS

Los empleados del grupo superan desafíos cada día para ofrecer a sus clientes el mejor servicio y experiencia.

- El grupo tiene el convencimiento de que la realización de los empleados es una palanca para mejorar el rendimiento de las empresas.
- Consciente de que las competencias de sus empleados son un capital muy valioso, el grupo quiere desarrollarlas a partir de la formación y el intercambio de experiencias, y a través del fomento de la movilidad interna y las iniciativas personales. Se proponen varias iniciativas de formación dentro del programa *Committed & Different*, diseñado para que los empleados puedan desarrollar sus competencias y convertirse en protagonistas del cambio interno.
- El grupo tiene el compromiso de proporcionar unas condiciones de trabajo que respeten el buen equilibrio entre vida personal y profesional. A través de las entrevistas individuales, los empleados pueden sacar a relucir estos temas. Además, el grupo intentará siempre crear ocasiones e implementar herramientas con las que escuchar las necesidades de los empleados para favorecer el hecho de que se sientan realizados. Cada año, se realiza un barómetro social al respecto (*People Survey*) en el que los empleados pueden evaluar la calidad de vida y el bienestar en el trabajo, así como expresar los campos de mejora que consideren.



Respeto al medioambiente

REDUCCIÓN DEL IMPACTO DE LAS ACTIVIDADES DEL GRUPO Y SUS CLIENTES

La protección del medioambiente es uno de los principales retos del grupo debido a la actividad a la que se dedica.

Los compromisos del grupo al respecto se fundamentan en varios pilares como por ejemplo el clima, el plástico o incluso el agua:

- **Clima:** el cambio climático nos afecta a todos y conviene actuar de forma conjunta para limitar sus efectos. Actualmente, Kersia busca reducir el impacto de las actividades del grupo y de sus clientes en el medioambiente y a desarrollar prácticas más respetuosas frente a la biodiversidad.
- **Plástico:** el grupo trabaja en la recuperación, la reutilización tras la limpieza o la transformación total de envases de plástico, nuestra fuente principal de desechos.
- **Agua:** de forma interna, Kersia reduce su consumo de agua al reciclar el agua utilizada y la reincorpora en su proceso de fabricación. De forma externa, el grupo limita las necesidades de agua de sus clientes al ofrecerles soluciones de limpieza y desinfección que limitan el uso de agua, especialmente a través del desarrollo de productos sin aclarado.

En este marco, el grupo quiere desarrollar sistemas de economía circular.

El respeto al medioambiente se integra dentro de nuestro compromiso de QHSE y RSC del grupo y cuenta con políticas específicas. De esta forma, Kersia busca siempre la innovación para mejorar o mantener la eficacia de sus productos a la par que reduce la huella medioambiental que dejan estos. Las biotecnologías suponen una de las mejores soluciones alternativas.

Para limitar el impacto directo e indirecto de sus actividades en el medioambiente, el cambio climático y la biodiversidad, el grupo pone en marcha medidas para:

- luchar contra cualquier forma de contaminación del agua, el suelo y el aire;
- clasificar, limitar, reutilizar y reciclar los residuos;
- proyectos internos y servicios a clientes para limitar la extracción y el uso de recursos (agua, energía, materiales, etc.) y vertidos al medioambiente, para promover un consumo sostenible y responsable;
- realizar proyectos de química sostenible (Green Alliance) mediante los que el grupo fija objetivos anuales y cuenta con indicadores de seguimiento del rendimiento;
- concienciar a los empleados y clientes para que respeten el medioambiente.

REDUCCIÓN DE LOS RIESGOS INDUSTRIALES Y MEDIOAMBIENTALES DE LAS INSTALACIONES

Más allá de respetar las normativas vigentes, la evaluación de riesgos medioambientales y de los medios de control implementados para limitarlos, el grupo se compromete a mejorar constantemente este campo. Las medidas de gestión de riesgos impuestas por las normativas pero también la obtención de las certificaciones ISO 9001/ISO 14001/ISO 45001 constituyen sólidas garantías en cuestión de control de riesgos. Estas garantías se implementan en todas las instalaciones del grupo a través del objetivo de la triple certificación.

También se han implementado medidas complementarias para garantizar la protección de los territorios en los que trabaja el grupo (por ejemplo, las instalaciones de Seveso, planes operativos internos (POI), planes de gestión de riesgos y crisis, evaluación de impactos en la biodiversidad, sistemas de tratamiento del agua, proceso de gestión de desechos...).

El grupo realiza una inversión constante para responder ante las normativas estipuladas.

LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

Kersia contribuye a limitar el calentamiento global a una temperatura inferior a los 2 °C en comparación con las temperaturas del periodo preindustrial y se compromete a continuar sus esfuerzos para limitar el calentamiento 1,5 °C.

El plan de acción climática define la estrategia en materia de bajas emisiones para conseguir los objetivos del Acuerdo de París y el compromiso del grupo conforme a la iniciativa Science-Based Target (SBTi, objetivo basados en la ciencia) fija ambiciosos objetivos en cuanto a la reducción de las emisiones a través de seis grandes planes estratégicos:

- Transformación de nuestro modelo de negocio
- Reducción de las energías fósiles y eficacia energética
- Transformación de nuestra oferta de productos
- Racionalización de la logística
- Promoción de nuestra transición hacia las bajas emisiones
- Indicadores de rendimiento climático para la gobernanza

Además de aspectos puramente ambientales, para el grupo también son muy importantes otros temas como el bienestar animal o la trazabilidad de las materias primas.



Comportamiento íntegro

PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y DEL TRÁFICO DE INFLUENCIAS

La corrupción¹ y el tráfico de influencias² en todas sus formas van en contra de la ética y están prohibidas por varias convenciones internacionales y legislaciones en la mayoría de los países³.

El grupo tiene el convencimiento de que la ética es un vector de confianza y éxito en el mundo de los negocios, por lo que suscribe plenamente estas restricciones y prohíbe formalmente cualquier forma de corrupción:

SOBORNOS Y COMISIONES OCULTAS:

Los regalos, viajes, comidas opulentas, actividades de ocio, sumas de dinero disimuladas o ventajas de cualquier tipo, tanto si se ofrecen como si se reciben directa o indirectamente, a cambio de la obtención de un mercado o una ventaja competitiva, se consideran sobornos o comisiones ocultas y están rigurosamente prohibidas cuando su valor deja de ser simbólico o pueda dar la sensación de que influye en la relación empresarial o la toma de decisiones.

Cualquier regalo, invitación, actividad de ocio, suma de dinero o ventaja deberá ofrecerse o recibirse con total transparencia de cara al resto de compañeros y superiores.

La política de regalos e invitaciones profundiza en este tema para ayudar a los empleados que se enfrentan a este tipo de situación y prevenir así mejor el riesgo de cometer una infracción.

1- La corrupción es el hecho de recibir o solicitar un regalo para cumplir o dejar de cumplir alguna función propia del puesto.

2- El tráfico de influencias es el hecho de recibir o solicitar un regalo para abusar de su influencia frente a un tercero para que tome una decisión favorable.

• 3- Ejemplos: • Francia: Sapin 2 2016-1691.

• Reino Unido: La Ley Antisoborno de Reino Unido de 2011.

• EE. UU.: La Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de 1977/1988.

• China: La Ley Criminal de la República Popular de 2015; ONU: Pacto Mundial de 2004.

LICENCIAS, PERMISOS Y AUTORIZACIONES:

Queda prohibido ofrecer o recibir directamente una suma de dinero o algún tipo de ventaja a cambio de la obtención de una autorización concreta.

Ejemplos de situaciones:

- obtener autorizaciones para la comercialización de nuestros productos;
- crear una sociedad;
- producir, importar, transportar o entregar ciertos bienes o servicios;
- construir o explotar una fábrica;
- contratar a personal local o extranjero o garantizar la residencia y el trabajo del personal extranjero en el país, etc.

PAGOS DE FACILITACIÓN:

También están prohibidos los pequeños pagos efectuados para garantizar o acelerar la realización de una acción rutinaria o necesaria.

Ejemplos de situaciones:

- obtención del despacho de aduanas de mercancías;
- solicitud de entrada a la oficina de inmigración;
- en algunos países, permitir a los vehículos, los bienes o al personal de una empresa utilizar un itinerario particular o saltarse un punto de control;
- en algunos países, obtener la implementación de medidas concretas de seguridad para sus empleados.

MECENAZGO, PATROCINIO, ACTIVIDADES DE PRESIÓN...

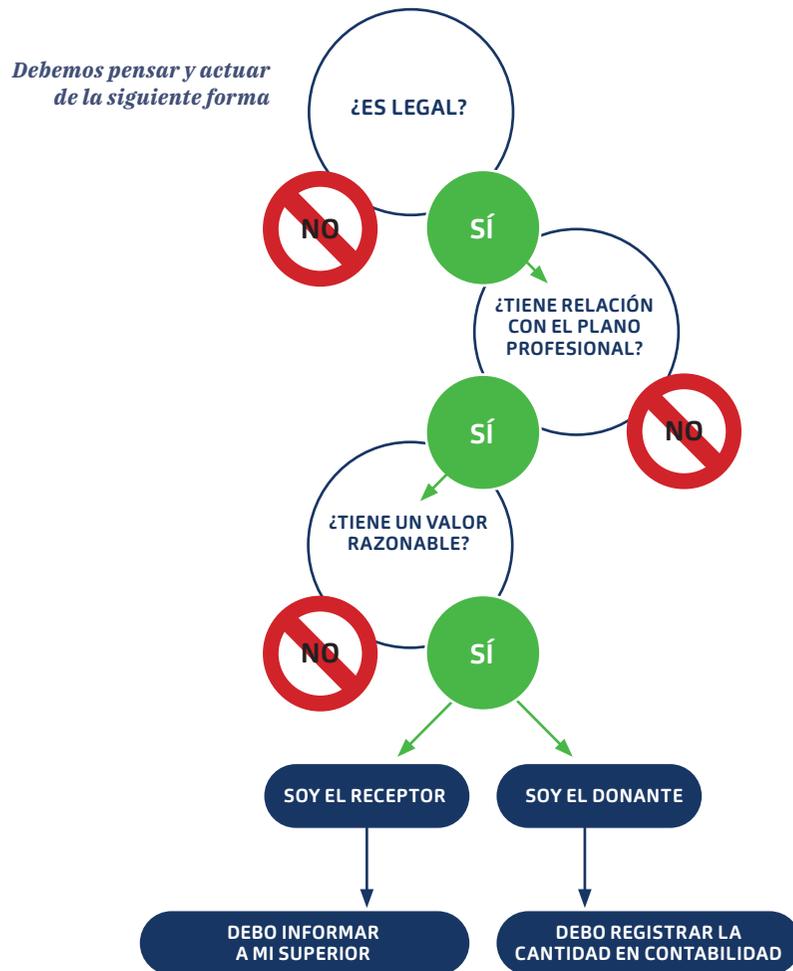
Cuidado, una botella de vino o una comisión oculta también puede ocultar:

- determinadas acciones de presión;
- mecenazgos, patrocinios y aportaciones a organizaciones caritativas;
- el patrocinio de eventos y conferencias organizadas o en las que participen entidades gubernamentales o funcionarios;
- subvenciones a favor de la población local o del medioambiente;
- el desembolso de una cantidad de dinero a un partido político.

Queda prohibido todo tipo de condescendencia ante cualquier tipo de corrupción activa (proponer una contrapartida) o pasiva (aceptar una contrapartida).

Ayuda para reflexionar

Si un empleado recibe presiones o solicitudes de un tercero, deberá de informar a su superior para que le asesore sobre cómo debe actuar.



PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

El grupo pretende protegerse de cualquier tipo de situación de conflicto de intereses real, potencial o aparente, ya sea esta situación susceptible de influir, o pueda parecer que lo hace, en el ejercicio independiente, imparcial y objetivo de sus actividades, tanto si las realiza el grupo como si se trata de uno de sus empleados. Dicha situación debe tratarse con total transparencia para que se puedan tomar las medidas apropiadas en caso de que sea necesario.

COMPETENCIA LEAL

Desde hace mucho tiempo, el grupo tiene el compromiso de fomentar una competencia libre y leal basada en las siguientes prácticas:

- nunca intentar obtener una ventaja competitiva mediante prácticas ilegales o desleales (prácticas anticompetitivas como el acuerdo sobre los precios, la venta a pérdida o «dumping», denigrar a la competencia o compartir datos estratégicos...);
- actuar siempre con integridad en las relaciones con los clientes, proveedores o distribuidores, así como con la competencia.

PREVENCIÓN DEL DETERIORO DE LA IMAGEN Y LA REPUTACIÓN

La imagen y el prestigio del grupo son elementos fundamentales para su desarrollo y atractivo.

Todo el mundo debe velar por la imagen y el prestigio del grupo. En general, el comportamiento debe ser respetuoso con clientes, socios y con la propia empresa.

El mantenimiento de la buena imagen del grupo y su reputación también depende del comportamiento de las partes implicadas.

Queda prohibida la participación en redes sociales, foros de opinión, sistemas de mensajería instantánea, blogs o páginas web en nombre del grupo o cuyo contenido pueda tener consecuencias en relación con la responsabilidad civil o penal del grupo sin la autorización previa por parte del mismo. Es imprescindible prestar la máxima atención, especialmente en las declaraciones en nombre o acerca del grupo.

Para el grupo es importante cuidar las relaciones con las partes implicadas que compartan sus valores y compromisos.

Además, Kersia está comprobando poco a poco que sus clientes y proveedores cumplan con los valores éticos mencionados en el presente código.

De la misma forma, el Reglamento de proveedores muestra las buenas prácticas y los compromisos respectivos en la materia y permite concienciar a los proveedores de la necesidad de adoptar un comportamiento responsable, lo que contribuye a la buena reputación del grupo.

En la práctica

APLICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

Un código ético no puede pretender responder a todas las cuestiones éticas que puedan surgir en relación con nuestras actividades. Aclarar los principios y reglas básicas que deben regir las decisiones y el comportamiento de todos. Confiamos en su buen juicio y su sentido común y de la responsabilidad para enfrentarse con criterio a las distintas situaciones que se le pueden presentar y que le permita tomar las decisiones correctas de acuerdo con los principios expresados en este Código ético.

Con este fin, los directores deben comportarse de la siguiente forma:

- Antes de nada, dar ejemplo para que no pueda haber lugar a dudas con respecto a la voluntad del grupo y su dirección de cumplir los valores que aquí se expresan;
- Concienciar a los equipos y garantizar que respeten los principios de este Código ético;
- Esforzarse por crear un clima que favorezca el intercambio de opiniones abiertas, honestas y respetuosas para que los equipos puedan expresarse libremente y compartir sus preocupaciones;
- Reaccionar con rapidez y eficacia a las preocupaciones expresadas por sus equipos de forma educada y benevolente, pero no complaciente;
- Informar a las personas pertinentes de cualquier situación conflictiva en cuanto tengan conocimiento de la misma.

Siempre deben cumplirse la legislación y los reglamentos en vigor. Nunca deben estar comprometidos.

SANCIONES EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO

El incumplimiento parcial o total de los principios y normas estipulados en el presente Código ético podría conllevar consecuencias disciplinarias o legales.

Las medidas disciplinarias también se aplicarán a las personas que autoricen la infracción.

DISPOSITIVO DE ALERTA

Disponemos de un dispositivo de alerta cuyo objetivo es recopilar información sobre comportamientos o situaciones contrarias al presente Código ético en el siguiente enlace: <https://report.whistleb.com/es/kersia-group-ethic>
En caso de no poder acceder a la página de la intranet, póngase en contacto con el departamento jurídico del grupo.

Los empleados del grupo también pueden denunciar un caso ante su superior jerárquico, un miembro de RR. HH. o un representante del personal, o si lo prefieren ante un compañero de trabajo, sin orden de prioridad.

Comité ético

Se recibirán todas las alertas y el comité ético las analizará. El comité ético lo componen el presidente del grupo, el director de RR. HH. y la dirección jurídica y de conformidad. En caso de que la alerta afecte a un miembro del comité ético, del comité ejecutivo, al presidente del grupo o al representante legal de una filial se llevará a cabo un procedimiento especial.

Ayuda para tomar una decisión en caso de duda

Si tiene alguna duda con respecto a la forma de aplicar o interpretar el Código ético, póngase en contacto con su superior jerárquico o con un representante de la dirección jurídica y de conformidad del grupo.

¿No está del todo seguro? Pregúntese lo siguiente:



*Actuar con ética es respetar a aquellos y
aquellas que trabajan con nosotros para
conseguir relaciones a largo plazo.*



Sociedad por acciones simplificada

55 Boulevard Jules Verger - 35803 DINARD

Inscrita en el Registro Mercantil de SAINT MELO con el número 814 913 869

www.kersia-group.com