

KODEKS ETYKI
GRUPA VETOQUINOL

Dwa lata temu ustaliliśmy wspólnie jakimi wartościami chcielibyśmy się kierować dążąc do harmonijnego i ambitnego rozwoju Grupy Vetoquinol. Od tamtego momentu zasadami obowiązującymi we wszystkich oddziałach Grupy stały się nasze wartości: Ufamy, Podejmujemy wyzwania i Współpracujemy, a naszym działaniom przyświeca motto: Razem osiągamy więcej.

Jestem dumny z tego, że kieruję firmą, w której wyznaje się tak ważne, wspólne dla nas wszystkich wartości. Wszyscy, niezależnie od kraju, w którym pracujemy i obowiązków, które wykonujemy, kierujemy się jasno określonymi zasadami postępowania. Jest to szczególnie istotne w przypadku najpełniejszego wyrażenia wartości Ufamy.

Te wspólne zasady obowiązują wszystkich, a my zebraliśmy je w Kodeksie Etyki Grupy Vetoquinol, który prezentujemy na następnych stronach. Dokument ten jest fundamentem, na którym opiera się działalność naszego przedsiębiorstwa.

Niniejszy Kodeks Etyki jest aktualizacją uprzednio obowiązującego Przewodnika Dobrych Praktyk Biznesowych. Jednocześnie opiera się on także na tych samych fundamentalnych zasadach uczciwości i lojalności, które od kilkadziesiąt lat są wizytówką firmy Vetoquinol. Niniejszy dokument ma za zadanie wspierać każdego z nas w sprostaniu wyzwaniom, jakie stoją przed nami w zmieniającym się świecie, w którym pojawiają się nowe technologie, powstają coraz bardziej złożone przepisy i regulacje prawne, wdrażane są nowe struktury organizacyjne oraz pojawiają się nowe wymagania natury społecznej.

Kodeks ten należy traktować jako instrument służący propagowaniu w Vetoquinol kultury etyki i zgodności z przepisami, zarówno na poziomie indywidualnym, jak i zbiorowym.

W ten sposób poprzez ścisłe przestrzeganie prawa, uczciwe postępowanie,

lojalność i obiektywizm w stosunku do naszej firmy i naszych partnerów oraz harmonijne relacje międzyludzkie realizujemy wartości Grupy Vetoquinol i zapewniamy jej trwałą przyszłość.

Liczę na to, że każdy z Państwa będzie stosował i egzekwował ten Kodeks Etyki oraz codziennie wcielał go w życie, abyśmy razem osiągnęli jeszcze więcej.

Matthieu Frechin

SPIS TREŚCI

ZASADY OGÓLNE I ZAKRES KODEKSU ETYKI	5
1. ZGODNOŚĆ Z OBOWIĄZUJĄCYMI PRZEPISAMI PRAWA.....	6
2. ETYCZNE POSTĘPOWANIE I UCZCIWOŚĆ W RELACJACH BIZNESOWYCH..	7
3. KONFLIKT INTERESÓW.....	10
4. ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA I ŚRODOWISKOWA	11
5. POUFNOŚĆ	13
6. DANE OSOBOWE	14
7. INFORMACJE WEWNĘTRZNE I WYKORZYSTYWANIE INFORMACJI POUFNYCH	14
8. OCHRONA AKTYWÓW I ICH WYKORZYSTANIE	15
o Wartości niematerialne i prawne	15
o Środki trwałe i zasoby informatyczne	15
9. SYSTEM INFORMOWANIA O NIEPRAWIDŁOWOŚCIACH.....	17

ZASADY OGÓLNE I ZAKRES KODEKSU ETYKI

Niniejszy Kodeks stanowi fundament wspólnych zasad, którymi powinni kierować się wszyscy pracownicy Grupy VETOQUINOL w swoich codziennych działaniach. Obejmuje on Kodeks postępowania w zakresie walki z korupcją Middledent, który został już wcześniej przyjęty przez Grupę VETOQUINOL.

Niniejszy Kodeks dotyczy:

- o wszystkich pracowników Grupy VETOQUINOL, bez względu na wykonywane obowiązki, miejsce w strukturze organizacyjnej, rodzaj umowy o pracę lub kraj, w którym pracują oraz wszystkich członków kierownictwa/zarządu Grupy VETOQUINOL;
- o wszystkich działach służbowych i wszelkich relacji wewnątrz lub na zewnątrz Grupy VETOQUINOL.

Każdy pracownik otrzymuje egzemplarz Kodeksu Etyki w momencie rozpoczęcia pracy w Grupie Vetoquinol.

Kodeks Etyki jest także dostępny w Intranecie w angielskiej i francuskiej wersji językowej pod adresem: <http://intranet.vetoquinol.fr/le-groupe/ethique-et-anti-corruption/ethique> oraz na stronie firmowej Grupy: <https://www.vetoquinol.com/fr/content/ethique-et-anti-corruption>.

Każdy pracownik ma obowiązek zapoznać się z zasadami określonymi w niniejszym Kodeksie i włączyć je do swojego codziennego działania. W razie jakichkolwiek pytań dotyczących danej sytuacji i/lub zapisów Kodeksu, pracownicy są zobowiązani do kontaktowania się ze swoim bezpośrednim przełożonym i/lub wyznaczonymi przez Grupę konsultantami ds. etyki (christelle.georges@vetoquinol.com).

Każdy pracownik zobowiązany jest przez cały czas postępować zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym Kodeksie niezależnie od swojego środowiska pracy, a także kierować się zdrowym rozsądkiem i własnym osądem.

Analogicznie, każdy pracownik pełniący funkcję kierowniczą ma obowiązek dawać dobry przykład promując zasady zawarte w Kodeksie w codziennym zarządzaniu własnym zespołem oraz w procesach podejmowania decyzji.

Nieprzestrzeganie Kodeksu może skutkować osobistą odpowiedzialnością pracownika i stanowić podstawę do zastosowania wobec niego środków dyscyplinarnych. W uzasadnionych przypadkach Grupa VETOQUINOL zastrzega sobie prawo do wszczęcia postępowania sądowego, z wyjątkiem postępowań, które mogą zostać wszczęte przez władze.

Kodeks Etyki może być modyfikowany z inicjatywy Grupy VETOQUINOL, a wszelkie zmiany będą podawane do wiadomości pracowników za pomocą odpowiednich kanałów komunikacji.

1. ZGODNOŚĆ Z OBOWIĄZUJĄCYMI PRZEPISAMI PRAWA

Grupa VETOQUINOL zobowiązuje się do ścisłego przestrzegania wszelkich przepisów i uregulowań prawnych odnoszących się do prowadzonej przez nią działalności, niezależnie od kraju, w którym taka działalność jest prowadzona.

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za uzyskanie od swoich przełożonych informacji na temat przepisów prawnych, uregulowań i norm obowiązujących w jego obszarze działania, a w razie potrzeby za zasięgnięcie opinii odpowiednich zespołów zarządzających.

- [Opracowywanie, wytwarzanie, rejestracja i dystrybucja produktów leczniczych weterynaryjnych](#)

Każdy pracownik ma obowiązek przestrzegać wszystkich przepisów, uregulowań prawnych i norm właściwych dla ochrony zdrowia zwierząt, a w szczególności tych dotyczących Dobrej Praktyki Laboratoryjnej, Dobrej Praktyki Wytwarzania, Dobrej Praktyki Dystrybucyjnej oraz monitorowania bezpieczeństwa farmakoterapii.

Każdy pracownik jest zasadniczo odpowiedzialny za bezpieczeństwo i jakość produktów wprowadzanych do obrotu przez Grupę VETOQUINOL.

- [Handel krajowy i międzynarodowy](#)

Każdy pracownik ma obowiązek sprawdzenia, czy każda z krajowych lub międzynarodowych transakcji, którymi się zajmuje, jest legalna i zgodna z prawem. Dodatkowo zobowiązany jest również upewnić się, że charakter produktów oraz ich przeznaczenie lub zastosowanie nie podlegają żadnym ograniczeniom lub zakazom oraz że uzyskane zostały wszystkie wymagane zezwolenia i licencje.

Każdy pracownik zaangażowany w prowadzenie międzynarodowych operacji handlowych powinien znać i na bieżąco śledzić zmiany w krajowych i międzynarodowych przepisach i uregulowaniach prawnych, które dotyczą międzynarodowego obrotu towarami i/lub usługami, w szczególności w zakresie ceł i kontroli eksportu.

- [Wolna i uczciwa konkurencja](#)

Grupa VETOQUINOL przestrzega prawa o ochronie konkurencji, które ma na celu zagwarantowanie uczciwej i zdrowej konkurencji pomiędzy podmiotami gospodarczymi w swoim sektorze oraz zapobieganie i karanie wszelkich praktyk, które mogłyby zakłócić lub utrudnić taką konkurencję.

Z tego względu pracownikom nie wolno angażować się w działania, które w jakikolwiek sposób zmierzają do naruszenia, ograniczenia lub utrudnienia wolnej konkurencji, niezależnie od kraju, w którym działają, a w szczególności pracownikom nie wolno:

- brać udziału w porozumieniu, także ustnym, którego celem, bezpośrednio lub pośrednio, jest (i) ustalanie cen lub (ii) podział rynku lub (iii) ograniczanie produkcji lub (iv) traktowanie klientów lub dostawców w sposób dyskryminujący lub (v) wdrażanie nieuczciwych praktyk w celu wyeliminowania konkurentów lub (vi) dyskredytowanie konkurencji lub jej produktów;
- ustalać cen odsprzedaży obowiązujących dystrybutorów produktów VETOQUINOL, co

nie zabrania ujawniania zalecanej ceny detalicznej.

Jakiegokolwiek naruszenie przepisów i regulacji dotyczących ochrony konkurencji może skutkować nałożeniem przez władze wysokich kar zarówno na Grupę VETOQUINOL, jak i na danego pracownika.

Nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów i regulacji dotyczących ochrony konkurencji może również skutkować wszczęciem wobec takiego pracownika postępowania dyscyplinarnego.

▪ Księgowość / finanse

Chcąc utrzymać zaufanie swoich partnerów i udziałowców/akcjonariuszy, Grupa VETOQUINOL dąży do tego, aby informacje księgowo-finansowe odzwierciedlały prawdziwy i wierny obraz stanu ksiąg rachunkowych i sytuacji finansowej Grupy.

Dlatego każdy pracownik ma obowiązek dbać o to, aby zapisy w księgach rachunkowych, rozliczenia rachunkowe i sprawozdania finansowe każdej z jednostek Grupy dokładnie odzwierciedlały operacje prowadzone przez te jednostki oraz były zgodne z obowiązującymi przepisami i aktualnymi procedurami wewnętrznymi.

▪ Podatki

Grupa VETOQUINOL zobowiązuje się do przestrzegania przepisów podatkowych obowiązujących w krajach, w których prowadzi swoją działalność.

Grupa VETOQUINOL zobowiązuje się do przestrzegania obowiązujących przepisów podatkowych oraz wdraża wytyczne i zalecenia OECD w zakresie cen transferowych oraz obrotu towarami i usługami pomiędzy podmiotami prawnymi Grupy.

▪ Przeciwdziałanie korupcji

Grupa VETOQUINOL zwalcza wszelkie formy korupcji i łamania zasad etycznego postępowania. W tym celu przyjęła Kodeks postępowania w zakresie walki z korupcją Middenext, który jest załączony do niniejszego Kodeksu i stanowi jego integralną część. Każdy pracownik zobowiązany jest do jego ścisłego przestrzegania.

Nieprzestrzeganie Kodeksu postępowania w zakresie walki z korupcją prowadzi do nałożenia sankcji służbowych na pracownika.

W przypadku braku konkretnych przepisów prawa i/lub regulacji, pracownicy winni we wszystkich okolicznościach kierować się zdrowym rozsądkiem i właściwym osądem sytuacji.

2. ETYCZNE POSTĘPOWANIE I UCZCIWOŚĆ W RELACJACH BIZNESOWYCH

Grupa VETOQUINOL dąży do utrzymania relacji biznesowych ze wszystkimi swoimi partnerami jednocześnie zachowując wysokie standardy etyki zawodowej.

▪ Władze publiczne

Organy władzy publicznej odgrywają istotną rolę w działalności Grupy VETOQUINOL. W związku z tym od każdego pracownika oczekuje się utrzymywania przejrzystych relacji z tego rodzaju władzami i współpracy na rzecz zrównoważonego rozwoju Grupy zgodnie z zasadami i przepisami prawa obowiązującymi w każdym kraju, w którym prowadzi ona swoją działalność.

▪ Relacje z klientami

Zadowolenie klienta i szacunek dla niego są kluczowe dla sukcesu Grupy VETOQUINOL.

Pracownicy zobowiązani są do utrzymania zaufania klientów poprzez postępowanie zgodne z zasadami określonymi w niniejszym Kodeksie.

▪ Odpowiedzialne działania promocyjne i komunikacja z klientami

Całość komunikacji i działań promocyjnych dotyczących produktów lub usług oferowanych przez Grupę VETOQUINOL musi być zgodna z procedurami wewnętrznymi, obowiązującymi przepisami prawa i innymi regulacjami, a w razie potrzeby musi być zatwierdzona przez odpowiednie organy kontrolne.

Obowiązkiem każdego pracownika jest przekazywanie informacji o produktach lub usługach oferowanych przez Grupę VETOQUINOL w sposób uczciwy, dokładny, bezstronny i kompletny, tak aby klient był w stanie ocenić przeznaczenie i jakość produktu lub usługi, niezależnie od sposobu komunikacji.

▪ Relacje z pracownikami sektora opieki weterynaryjnej/zdrowotnej

Część klientów i/lub partnerów Grupy stanowią pracownicy sektora opieki weterynaryjnej/zdrowotnej (lekarze weterynarii, farmaceuci, itp.).

Każdy pracownik zobowiązany jest do przestrzegania zasad uczciwości i rzetelności w relacjach z pracownikami sektora ochrony zdrowia. Pracownicy mają obowiązek przestrzegania obowiązujących przepisów prawa, a w każdym przypadku zobowiązani są do poszanowania niezależności pracowników tego sektora.

Żaden z pracowników Grupy VETOQUINOL nie będzie:

- udzielać żadnemu pracownikowi sektora ochrony zdrowia jakichkolwiek korzyści, które nie są zgodne z prawem lub zwyczajowymi praktykami;
- zawyżać wynagrodzenia pracownika sektora ochrony zdrowia i/lub dokonywać płatności, która jest nieproporcjonalna w stosunku do usługi wykonanej dla Grupy VETOQUINOL i/lub niezgodna z cenami rynkowymi;
- próbować wpływać w powyższy sposób na niezależność pracowników ochrony zdrowia w zakresie tego, jakie produkty lecznicze decydują się oni przepisywać pacjentom.

▪ Relacje z dostawcami

Niniejszy zapis dotyczy dostawców towarów lub usług, podwykonawców, usługodawców i partnerów, dla których Grupa VETOQUINOL prowadzi dystrybucję produktów.

VETOQUINOL przywiązuje najwyższą wagę do profesjonalnych kompetencji i właściwego postępowania pracowników współpracujących z dostawcami. Dotyczy to nie tylko samych pracowników działów zakupów czy zaopatrzenia, ale również wszystkich pracowników, którzy mogą mieć wpływ na proces zakupu.

Wyboru dostawcy należy dokonywać zgodnie z odpowiednią procedurą na podstawie obiektywnych kryteriów takich jak jakość, niezawodność, konkurencyjne ceny, reputacja dostawcy oraz poszanowanie przez danego dostawcę dobrych praktyk społecznych i środowiskowych oraz przepisów prawa.

Każdy pracownik musi wykazać się bezstronnością, uczciwością i rzetelnością w relacjach z dostawcami lub potencjalnymi dostawcami. Mają oni obowiązek stawiania na pierwszym miejscu interesów Grupy VETOQUINOL w każdych okolicznościach, bez względu na jakiegokolwiek względy osobiste.

▪ Prezenty i okazywanie gościnności

Prezenty i gesty gościnności, takie jak obiady/kolacje biznesowe lub zaproszenia na imprezy muszą w każdych okolicznościach być zgodne z obowiązującymi przepisami prawa, niezależnie od tego, czy pracownicy są ich odbiorcami czy sami oferują tego typu gratyfikacje. W przypadku, gdy przepisy prawa nie nakładają ograniczeń co do wartości tego typu świadczeń, należy dołożyć wszelkich starań, aby wartość takich prezentów i wyrazów gościnności nie przekraczała wartości określonych w Polityce dotyczącej prezentów i gościnności.

Każdy pracownik Grupy, który otrzymał prezent lub inną gratyfikację, powinien powiadomić o tym fakcie swoich przełożonych. W przypadku, gdy wartość prezentu jest zbyt wysoka w stosunku do zwyczajowych praktyk należy wysłać pismo do danego partnera biznesowego, przypominając mu o zasadach obowiązujących w Grupie w tym zakresie.

Jeśli ze względów grzecznościowych nie można odmówić przyjęcia prezentu, należy go przekazać na rzecz Grupy VETOQUINOL.

Jeśli chodzi o prezenty i gesty gościnności każdy pracownik musi kierować się własnym osądem, aby nie dopuścić do podważenia reputacji i uczciwości Grupy VETOQUINOL i/lub obdarowanego. W razie wątpliwości pracownicy powinni skontaktować się ze swoim bezpośrednim przełożonym i/lub doradcą ds. etyki wyznaczonym przez Grupę (christelle.georges@vetoquinol.com).

Pracownikom zabrania się (i) bezpośredniego lub pośredniego oferowania lub przekazywania osobom trzecim wynagrodzenia lub korzyści, które nie są zgodne z przepisami prawa i/lub zwyczajowymi praktykami lub (ii) przyjmowania od osób trzecich wynagrodzenia lub korzyści, które nie są zgodne z przepisami prawa i/lub zwyczajowymi praktykami.

Wszelkie prezenty lub wyrazy gościnności o znacznej wartości mogą prowadzić do konfliktu interesów, o którym mowa w rozdziale 3 poniżej.

3. KONFLIKT INTERESÓW

Obowiązkiem wszystkich pracowników jest lojalność wobec Grupy VETOQUINOL i przyczynianie się do realizacji jej uzasadnionych interesów. W związku z tym wszelkie decyzje podejmowane przez pracownika muszą być podyktowane wyłącznie interesem Grupy VETOQUINOL bez uwzględniania własnych interesów danego pracownika.

Pracownicy są zobowiązani w jak największym stopniu unikać wszelkich sytuacji konfliktu interesów, w których ich osobiste relacje lub ich działalność poza Grupą VETOQUINOL mogłyby wpłynąć na ich bezstronność i zdolność do dokonywania prawidłowego osądu. W każdym przypadku pracownicy muszą zgłaszać swoim przełożonym każdą sytuację, która może prowadzić do konfliktu interesów.

■ Prezenty i inne korzyści

Pracownicy mają bezwzględny zakaz przyjmowania prezentów lub innych korzyści od dostawcy, klienta lub jakiegokolwiek partnera, które to korzyści mogłyby poddać w wątpliwość bezstronność ich decyzji.

Analogicznie, pracownicy zobowiązani są do powstrzymania się od wykorzystywania swojej pozycji w Grupie VETOQUINOL w celu uzyskania korzyści od osób trzecich dla siebie, swojej rodziny lub przyjaciół.

W razie wątpliwości pracownicy powinni zwrócić się z prośbą o poradę do swojego bezpośredniego przełożonego i/lub doradców ds. etyki wyznaczonych przez Grupę.

■ Rodzina i przyjaciele/znajomi pracownika

Pracownicy są obowiązani zgłaszać swojemu bezpośredniemu przełożonemu wszelkie sytuacje, w których prowadziliby lub rozważali prowadzenie interesów w imieniu Grupy VETOQUINOL z członkami swojej rodziny i/lub przyjaciółmi/znajomymi i muszą uzyskać uprzednią pisemną zgodę swojego bezpośredniego przełożonego i/lub doradcy ds. etyki na tego typu działania.

■ Działalność zawodowa pracowników poza Grupą VETOQUINOL

Pracownikom nie wolno angażować się w żadną zewnętrzną działalność zawodową, która mogłaby wpłynąć na ich bezstronność lub wyniki osiągnięte przez nich w Grupie VETOQUINOL.

Każdy pracownik rozważający podjęcie działalności zawodowej z dostawcą, klientem lub partnerem Grupy VETOQUINOL musi uzyskać uprzednią zgodę swojego bezpośredniego przełożonego i/lub doradcy ds. etyki.

■ Stanowiska kierownicze lub przywódcze poza VETOQUINOL

Każdy pracownik rozważający przyjęcie stanowiska kierowniczego i/lub pełnienie funkcji przywódczej w firmie będącej dostawcą, klientem i/lub partnerem VETOQUINOL musi uzyskać uprzednią pisemną zgodę kierownictwa wyższego szczebla. Ten wymóg uzyskania zgody nie

ma zastosowania w przypadku pełnienia tego typu funkcji w stowarzyszeniach zawodowych.

- **Inwestycje finansowe**

Pracownicy zobowiązani są unikać posiadania udziałów finansowych w jednej lub kilku podmiotach należących do dostawców, klientów lub partnerów VETOQUINOL, co mogłoby wpłynąć na ich bezstronność lub wyniki osiągnięte przez nich w ramach Grupy VETOQUINOL.

4. ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA I ŚRODOWISKOWA

Grupa VETOQUINOL przywiązuje szczególną wagę do okazywania wzajemnego szacunku, lojalności, solidarności i zaufania.

- **Stosunki pracy i warunki pracy**

Grupa VETOQUINOL zobowiązuje się do przestrzegania we wszystkich swoich jednostkach Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy. Również wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania postanowień w/w dokumentu.

- **Przeciwdziałanie dyskryminacji**

W Grupie VETOQUINOL zakazana jest jakakolwiek dyskryminacja pracowników w zakresie zatrudniania, wynagradzania, awansowania lub traktowania ze względu na ich płeć, rasę, narodowość, wiek, religię lub poglądy polityczne i/lub przynależność związkową.

- **Zakaz prześladowania i stosowania przemocy**

W Grupie VETOQUINOL zabronione są jakiegokolwiek formy nękania psychicznego lub fizycznego przez pracownika lub wobec innego pracownika, niezależnie od jego pozycji w hierarchii.

Wszystkim pracownikom, niezależnie od ich pozycji w hierarchii, zabrania się tworzenia wrogiego, poniżającego lub upokarzającego środowiska dla innego pracownika lub partnera i/lub naruszania jego godności.

Nie będą tolerowane żadne akty ani groźby przemocy fizycznej lub werbalnej ze strony lub wobec pracownika lub partnera.

- **Zakaz molestowania seksualnego**

Grupa VETOQUINOL zobowiązuje się do poszanowania osób i ich godności. Dlatego wszelkie działania lub uwagi kwalifikujące się do kategorii molestowania seksualnego oraz wszelkie zachowania seksistowskie są stanowczo potępiane.

- **Zakaz korzystania z pracy świadczonej nielegalnie lub pod przymusem**

Grupa VETOQUINOL zobowiązuje się do niekorzystania z pracy wykonywanej nielegalnie lub pod przymusem.

Pracownicy są zobowiązani do uzyskania gwarancji od dostawców, klientów lub osób trzecich, z którymi utrzymują relacje, że nie korzystają oni z pracy świadczonej nielegalnie lub pracy przymusowej.

- Zakaz korzystania z pracy wykonywanej przez osoby młodociane

Grupa VETOQUINOL zobowiązuje się do przestrzegania ustawowego minimalnego wieku dopuszczenia do zatrudnienia obowiązującego w krajach, w których VETOQUINOL prowadzi swoją działalność. W każdym przypadku w/w minimalny dopuszczalny wiek nie może być niższy niż progi określone w konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 138 i 182.

Pracownicy mają obowiązek zwrócić się do dostawców, klientów lub osób trzecich z prośbą o wyrażenie zgody na przestrzeganie zakazu pracy wykonywanej przez osoby młodociane i wykluczyć wszystkich partnerów, co do których istnieją wątpliwości dotyczące przestrzegania wyżej wymienionych konwencji.

- Wolność zrzeszania się i zawierania zbiorowych układów pracy

VETOQUINOL szanuje prawo każdego ze swoich pracowników do tworzenia lub przynależności do organizacji związkowej.

VETOQUINOL zobowiązuje się do respektowania praw i prerogatyw różnych organów przedstawicielskich pracowników.

VETOQUINOL zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich ustaw i rozporządzeń dotyczących negocjacji zbiorowych układów pracy i stosunków pracy, a w szczególności prawa każdego z pracowników do bycia reprezentowanym w tym kontekście przez wybraną organizację związkową.

- Bezpieczeństwo i higiena pracy

Ochrona zdrowia wszystkich pracowników i zapewnienie im bezpieczeństwa jest dla VETOQUINOL kwestią priorytetową.

Każdy pracownik ma obowiązek codziennie działać w sposób wzorowy i odpowiedzialny w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa.

Każdy pracownik musi przestrzegać zasad bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujących (i) w jego miejscu pracy i/lub (ii) w ramach powierzonych mu zadań.

Każdy pracownik ma obowiązek uczestniczyć w programach szkoleniowych z zakresu BHP organizowanych okresowo przez VETOQUINOL.

Każdy pracownik jest zobowiązany zadbać o to, aby wszystkie osoby trzecie ewentualnie wykonujące pracę na terenie VETOQUINOL przestrzegały obowiązujących środków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Każdy pracownik podlega obowiązkowi zgłoszenia wszelkich znanych mu sytuacji niebezpiecznych swojemu przełożonemu i/lub lokalnemu koordynatorowi ds. BHP i/lub Pełnomocnikowi Grupy ds. bezpieczeństwa i higieny pracy

(laurent.kaufmann@vetoquinol.com).

- Etyka postępowania wobec zwierząt

Zdrowie i dobrostan zwierząt leżą w centrum strategii Grupy VETOQUINOL.

Każdy pracownik ma obowiązek kierować się w swoich działaniach zasadami etyki, których celem jest (i) ograniczenie lub wyeliminowanie przemocy wobec zwierząt oraz (ii) respektowanie fizjologicznych i behawioralnych potrzeb zwierząt.

- Ochrona środowiska naturalnego

VETOQUINOL angażuje się w działania na rzecz ochrony zasobów naturalnych, oszczędzania energii i minimalizowania swojego wpływu na środowisko.

VETOQUINOL zobowiązuje się do przestrzegania obowiązujących norm w zakresie ochrony środowiska. Każdy pracownik jest aktywnie zachęcany, w ramach swoich obowiązków, do ograniczania negatywnego wpływu swojej działalności na środowisko naturalne na co dzień poprzez przyjmowanie ekologicznie odpowiedzialnych postaw w zakresie zużycia zasobów, zarządzania odpadami i podróży służbowych.

5. POUFNOŚĆ

- Informacje poufne Grupy VETOQUINOL

W trakcie wykonywania swoich obowiązków wszyscy pracownicy prawdopodobnie mają dostęp do informacji poufnych dotyczących, na przykład, produktów i usług Grupy, projektów rozwojowych, specjalistycznej wiedzy technicznej, strategii lub sytuacji finansowej firmy.

Pracownicy są zobowiązani do zachowania w tajemnicy informacji poufnych, do których mogą mieć dostęp, przy czym mogą je ujawniać tylko wtedy, gdy takie ujawnienie jest objęte umową o zachowaniu poufności.

Informacje poufne mogą być ujawniane w ramach Grupy tylko tym pracownikom, którzy muszą zapoznać się z nimi w kontekście wykonywanych przez siebie czynności.

Każdy pracownik mający dostęp do informacji poufnych, których upublicznienie mogłoby wpłynąć na reputację, wizerunek i/lub cenę akcji VETOQUINOL SA objęty jest zakazem ujawniania tych informacji osobom trzecim lub wykorzystywania ich w jakikolwiek możliwy sposób.

Obowiązek zachowania poufności w odniesieniu do informacji poufnych należących do Grupy VETOQUINOL dotyczy każdego pracownika na warunkach określonych w umowie o pracę i pozostaje w mocy po zakończeniu umowy o pracę danego pracownika.

▪ Informacje poufne będące własnością osób trzecich

Pracownicy mają również dostęp do informacji poufnych, które należą do dostawców, klientów lub partnerów Grupy. Każdy z tych pracowników jest zobowiązany do przestrzegania i utrzymania w tajemnicy takich informacji, tak jakby należały one do VETOQUINOL.

Obowiązek zachowania poufności w odniesieniu do informacji poufnych należących do osób trzecich dotyczy każdego pracownika na warunkach określonych w jego umowie o pracę i pozostaje w mocy po zakończeniu jego umowy o pracę.

6. DANE OSOBOWE

Grupa VETOQUINOL dąży do tego, aby wszystkie dane osobowe zebrane w ramach działalności Grupy, dotyczące jej pracowników, dostawców, klientów i partnerów handlowych były:

- wykorzystywane wyłącznie z należyтым poszanowaniem praw osób, których te dane dotyczą, a w szczególności z należyтым poszanowaniem ich prywatności;
- ograniczone do tego, co jest niezbędne dla celu(ów), dla którego(ych) te dane osobowe zostały zgromadzone;
- wykorzystywane zgodnie z określonym celem (celami);
- przechowywane tak długo, jak jest to konieczne do osiągnięcia tego celu/tych celów, z zastrzeżeniem zgodności z obowiązującymi zobowiązaniami prawnymi i ustawowymi.

Grupa VETOQUINOL dąży do tego, aby dane osobowe były przetwarzane w sposób najbardziej odpowiedni, gwarantujący ich bezpieczeństwo i poufność.

Od każdego pracownika, który posiada dostęp do danych osobowych dla potrzeb swojej działalności, oczekuje się ścisłego przestrzegania przepisów prawa i uregulowań ustawowych, jak również wewnętrznych norm dotyczących zarządzania takimi danymi.

7. INFORMACJE WEWNĘTRZNE I WYKORZYSTYWANIE INFORMACJI POUFNYCH

Spółka VETOQUINOL SA od 2006 roku jest notowana na giełdzie i podlega regulacjom giełdowym. Wszyscy pracownicy Grupy mogą nabywać akcje VETOQUINOL SA pod warunkiem przestrzegania określonych zasad.

Dotyczy to w szczególności tych pracowników, którzy mają stały dostęp do informacji poufnych ("Osoby mające dostęp do informacji poufnych"), którzy nie mają prawa do nabywania lub zbywania akcji VETOQUINOL SA w okresach zwanych "okresami zamkniętymi", które są ujawniane i publikowane zgodnie z wymogami francuskiego organu nadzoru nad rynkami finansowymi.

Każdy pracownik mający dostęp do informacji poufnych ma zakaz nabywania i/lub zbywania akcji VETOQUINOL SA na podstawie takich informacji.

Pracownikom mającym dostęp do takich informacji poufnych zabrania się również przekazywania tych informacji osobom trzecim i/lub wykorzystywania ich do nabycia lub zbycia akcji za pośrednictwem osoby trzeciej.

W wielu krajach ujawnienie informacji poufnej jest przestępstwem i może skutkować surowymi karami zarówno dla danego podmiotu, jak i dla pracownika.

8. OCHRONA AKTYWÓW I ICH WYKORZYSTANIE

Każdy pracownik Grupy VETOQUINOL w trakcie wykonywania swoich czynności służbowych jest odpowiedzialny za właściwe wykorzystanie i ochronę dostępnych mu aktywów, zarówno materialnych jak i niematerialnych.

o Wartości niematerialne i prawne

▪ Wizerunek firmy, jej reputacja i marka

Wizerunek i reputacja są jednymi z najważniejszych aktywów Grupy VETOQUINOL. Codziennie są one tworzone i kształtowane przez zachowania pracowników Grupy, w tym w mediach społecznościowych, jak określono w Karcie korzystania z zasobów informatycznych, elektronicznych i cyfrowych załączonej do niniejszego Kodeksu.

Dlatego też każdy pracownik ma obowiązek szanować wizerunek i wartości Grupy VETOQUINOL.

Pracownicy nie są uprawnieni do wypowiedzania się w imieniu Grupy lub jednostki VETOQUINOL, w której pracują, bez uprzedniego uzyskania wyraźnego upoważnienia od swoich przełożonych.

Każdy pracownik zobowiązany jest zachować powściągliwość podczas publicznego wypowiedzania się o firmie. Nie może także komentować decyzji lub oświadczeń Grupy VETOQUINOL lub jej partnerów bez wyraźnego upoważnienia. W żadnym wypadku nie wolno w jakikolwiek sposób oczerniać innego pracownika firmy, Grupy Vetoquinol, jej produktów, usług lub jej strategicznej wizji.

▪ Wykorzystanie logotypów i znaków towarowych VETOQUINOL

Każde wykorzystanie przez partnera Grupy znaków towarowych i/lub logotypów należących do Grupy VETOQUINOL musi odbywać się na podstawie odpowiedniej umowy o udzieleniu licencji.

Pracownik powinien upewnić się, że znaki towarowe i logo Grupy są używane prawidłowo i że partner stosuje się do identyfikacji graficznej dostępnej pod adresem:

http://intranet.vetoquinol/fileadmin/mediatheque/Pages_intranet/Boite_a_outils/Logos_pictos_et_police/Charte/Graphic_charter_EN.pdf

▪ Patenty, know-how i wiedza naukowa

Badania naukowe i innowacje od zawsze znajdowały się w centrum działań Grupy VETOQUINOL.

Każdy pracownik ma obowiązek dbać o ochronę aktywów pochodzących z działalności badawczo-rozwojowej i zgłaszać wszelkie przypadki nieuprawnionego lub nieuczciwego wykorzystania tych aktywów, o których posiada wiedzę.

Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania wewnętrznych procedur i/lub polityk dotyczących zachowywania danych powstałych w ramach działalności badawczo-rozwojowej oraz publikowania takich danych. Każdy pracownik ma za zadanie dążyć do odpowiedniej ochrony takich danych i nie może ujawniać żadnych związanych z nimi informacji bez uprzedniego upewnienia się, że takie aktywa i/lub wszelkie związane z nimi informacje są chronione w sposób umożliwiający Grupie VETOQUINOL ich optymalne wykorzystanie i eksploatację.

W razie wątpliwości pracownik powinien skontaktować się ze swoim przełożonym i/lub Centrum Monitoringu i Patentów i/lub Działem Prawnym Grupy.

▪ Podrabianie/falszowanie produktów leczniczych

Grupa VETOQUINOL zobowiązuje się do aktywnej walki z fałszowaniem i podrabianiem produktów, które mogą stanowić zagrożenie zdrowotne i ekonomiczne dla jej klientów.

Każdy pracownik, który posiada wiedzę na temat fałszerstwa produktu lub ryzyka fałszerstwa musi powiadomić o tym fakcie swoich przełożonych oraz Dział Prawny.

○ Środki trwałe i zasoby informatyczne

Grupa VETOQUINOL udostępnia każdemu pracownikowi sprzęt, narzędzia i materiały niezbędne do wykonywanej przez niego pracy.

Każdy pracownik ma obowiązek dbać o w/w zasoby i nie może dopuścić do ich uszkodzenia, zagubienia, marnotrawienia lub wykorzystywania dla własnych korzyści. Pracownik jest zobowiązany do rozsądnego korzystania z nich i dbania o to, aby ich używanie nie szkodziło wizerunkowi lub interesom Grupy VETOQUINOL.

Każdy pracownik ma obowiązek dbać o korzystanie z zasobów informatycznych zgodnie z Kartą korzystania z zasobów informatycznych, elektronicznych i cyfrowych, stanowiącą załącznik do niniejszego Kodeksu.

Pracownicy są również zobowiązani do obchodzenia się z szacunkiem z obiektami zlokalizowanymi na terenie zakładu i swoim miejscem pracy.

9. SYSTEM INFORMOWANIA O NIEPRAWIDŁOWOŚCIACH

Grupa VETOQUINOL dysponuje systemem informowania o nieprawidłowościach i ich zgłaszania przez pracowników. System ten nie ma na celu zastąpienia tradycyjnych kanałów

komunikacji (przełożeni, dział kadr, przedstawiciele pracowników itp.), które pozostają preferowanym narzędziem tego typu komunikacji. Niemniej jednak system ten może być wykorzystywany zawsze, gdy wymaga tego sytuacja.

- **Prawo do złożenia zgłoszenia**

Każdy pracownik może bez żadnych ograniczeń zgłaszać wszelkie domniemane naruszenia niniejszego Kodeksu etyki i/lub Kodeksu postępowania w zakresie walki z korupcją i/lub przepisów prawa i innych uregulowań prawnych mających zastosowanie do działalności Grupy VETOQUINOL.

Wobec pracownika, który w dobrej wierze zgłosi domniemane naruszenie niniejszego Kodeksu nie będą podejmowane żadne sankcje ani działania dyscyplinarne, nawet jeśli po przeprowadzeniu wewnętrznego dochodzenia okaże się, że opisane w zgłoszeniu czyny nie stanowią naruszenia postanowień Kodeksu.

Aby chronić osoby zgłaszające przypadki naruszenia Grupa VETOQUINOL zaleca, aby pracownik podał swoje dane identyfikacyjne i zapewnia, że jego zgłoszenie zostanie rozpatrzone anonimowo.

- **Procedura składania zgłoszenia**

Każdy pracownik, który zamierza zgłosić domniemane naruszenie niniejszego Kodeksu i/lub przepisów prawa mających zastosowanie do działalności Grupy może skorzystać w tym celu z następującego adresu internetowego:

<https://report.whistleb.com/fr/vetoquinol>.

- **Przetwarzanie otrzymanych zgłoszeń**

Zgłoszenia będą rozpatrywane w sposób całkowicie poufny i z najwyższą uwagą przez Komisję Etyki - organ kolegialny składający się z 3 członków. Organ ten będzie miał możliwość przeprowadzenia dochodzenia w sprawie zgłoszonych przypadków z pomocą kontroli wewnętrznej i/lub przy udziale Działu Kadr.

Pracownik (pracownicy), o którym (których) mowa w zgłoszeniu, zostanie (zostaną) powiadomiony (powiadomieni) i będzie (będą) miał (mieli) prawo dostępu do informacji na swój temat i ich sprostowania, jednakże bez możliwości poznania tożsamości osoby zgłaszającej.

Jeśli nie zostanie potwierdzone, że zgłoszone czyny rzeczywiście miały miejsce, Grupa VETOQUINOL zobowiązuje się do usunięcia danych osobowych zebranych w ramach danego zgłoszenia w ciągu 2 miesięcy, z wyjątkiem danych niezbędnych do wykazania, że zgłoszenie zostało przyjęte do wiadomości. W tym przypadku dane te będą przechowywane przez okres wymagany przez prawo.