

JOY
TO
GO

SELECTA CODE OF CONDUCT



MELDING FRA ADMINISTRERENDE DIREKTØR OG STYRELEDE

Vi er forpliktet til å drive forretninger med integritet og rettferdighet, med respekt for loven og våre prinsipper. Vi opprettholder og lever vår forpliktelse til å forbedre arbeidsplassen vår og forbedre vårt rykte hver dag. Denne forpliktelsen er skissert i denne Selecta Code of Conduct ('Code').

«Coden» beskriver hva som forventes av oss alle - individuelt og som et team - i alle markeder og på alle nivåer. De underliggende retningslinjene gir ytterligere praktisk veiledning om hvert tema.

Hver og en av oss er ansvarlige for å forstå Selecta Code of Conduct og de underliggende retningslinjene. Så les dem, diskuter dem og bruk dem i ditt daglige arbeid.

Selecta-prinsippene foreskriver visse prinsipper som Selecta har forpliktet seg til på tvers av alle markedene vi opererer i. Selecta Code of Conduct støtter implementeringen av prinsippene ved å etablere minimumsstandarder for atferd.

Vi erkjenner at det ikke alltid er lett å leve etter Selecta Code of Conduct. Du kan møte motstridende press og dilemmaer. Det kan til og med bety at vi noen ganger må revurdere aktivitetene våre eller la forretningsmuligheter gå forbi oss. Vi vet at det krever mot å ta de riktige avgjørelsene, men vi er sikre på at denne vil gi deg den veiledningen du trenger for å gjøre det.

Vår Selecta Code of Conduct er ment å hjelpe oss å ta gode beslutninger på jobben hver dag. Selvfølgelig kan ikke Selecta Code of Conduct dekke alle emner, scenarier eller situasjoner, og derfor stoler vi på at alle i teamet vårt bruker god dømmekraft og stiller spørsmål når det er tvil om hva de skal gjøre. Når du er i tvil, vær åpen og diskuter mulige dilemmaer med dine kolleger, leder, gruppeleder Risk & Compliance eller din juridiske rådgiver. Hvis du har bekymringer om et mulig brudd på retningslinjene våre eller de underliggende policyene, kan du si fra gjennom en av våre Speak Up-kanaler.

Våre mennesker har vært, og vil fortsette å være, vår største styrke. Vår fortsatte suksess avhenger av at hver og en av oss konsekvent gjør det som er riktig. Med din forpliktelse til å etterleve våre prinsipper og følge disse retningslinjene, vil vi oppnå våre mål på riktig måte.



VÅR VISJON, KULTUR OG PRINSIPPER

Vår visjon

Hvem er vi? **Vi er et selskap som er besatt av storhet og oppfyller formålet vårt om å få millioner av mennesker til å føle seg bra hver dag.** Vi ønsker å skape et selskap der våre folk trives, har en hensikt, føler seg verdsatt og trygge. Vi stoler på og respekterer hverandre. Vår virksomhet ville ikke vært vellykket uten våre ansatte.

Våre prinsipper

For å levere på vår visjon om storhet, lever vi etter **12 prinsipper** i vår KULTur for å lykkes. Vi er ONE Selecta. Og alt begynner med DEG!

1. Everyone at Selecta leaves the culture they came from at the door
2. Our CULTure is one obsessed with Greatness
3. The ONE and ONLY purpose of our business is making people feel great
4. Our CULTure and Principles are non-optional
5. We will never accept kingdoms and silos
6. We call each other out when we witness bad behaviors – and we celebrate great performance
7. We serve clients, not customers
8. We have 3 commercial priorities – and they come in a strict order
9. We are obsessed with a lean structure and low cost
10. Inspect what to expect: The rhythm of Selecta is daily
11. Sustainability is at our core
12. We foster diversity & inclusion

Prinsippene og Code of Conduct fungerer hånd i hånd for å definere forventet oppførsel av våre medarbeidere. Mens prinsippene gir oss retningen for hva vi gjør og hvordan vi opptrer i Selecta, spesifiserer våre etiske retningslinjer forventninger til våre medarbeidere om sentrale emner som kommer opp i løpet av virksomheten.

HVORFOR HAR VI EN CODE OF CONDUCT, HVEM MÅ FØLGE DEN OG HVORFOR?

Våre etiske retningslinjer setter generelle retningslinjer for å drive virksomhet med de høyeste standarder for etikk og integritet, som er avgjørende for vår suksess. Vi utfører arbeidet vårt med det høyeste nivået av integritet og handler ansvarlig, da vi har stor tro på at dette vil være givende for vårt selskap, medarbeidere, klienter, partnere, lokalsamfunnene og miljøet. For å fortsette å drive og opprettholde omdømmet vårt, må vi alle lære, forstå og overholde Code of Conduct. Å overholde retningslinjene våre handler om å skape et åpent, tillitsfullt og ærlig miljø der vi kan oppnå vårt beste arbeid.

Vi er ansvarlige overfor våre medarbeidere som jobber med oss. Vi tilbyr et inkluderende arbeidsmiljø hvor hver person må betraktes som et individ. Vi respekterer deres mangfold og verdighet og anerkjenner deres fortjeneste. Vi legger forholdene til rette slik at hver person kan føle seg trygg, oppfylt og med en hensikt i rollen sin. Det er like muligheter for sysselsetting, utvikling og avansement for de kvalifiserte. Kompensasjonen er rettfærdig og tilstrekkelig, og arbeidsforholdene er rene og trygge. Vi støtter helsen og velværet til våre medarbeidere. Medarbeidere står fritt til å komme med forslag og klager. Våre ledere forventes å gå foran med et godt eksempel, og deres handlinger må være etiske.

Vi er ansvarlige overfor lokalsamfunnene og miljøet der vi bor og arbeider, og også overfor verdenssamfunnet. Vi er gode samfunnsborgere - vi respekterer menneskerettighetene i hele leverandørkjeden og i vår egen virksomhet.

Vi opprettholder i god stand eiendommen vi er privilegert til å bruke, og beskytter miljøet og naturressursene. Vi er forpliktet til å redusere vårt karbonavtrykk, håndtere avfallet vårt effektivt og optimalisere energibruken vår.

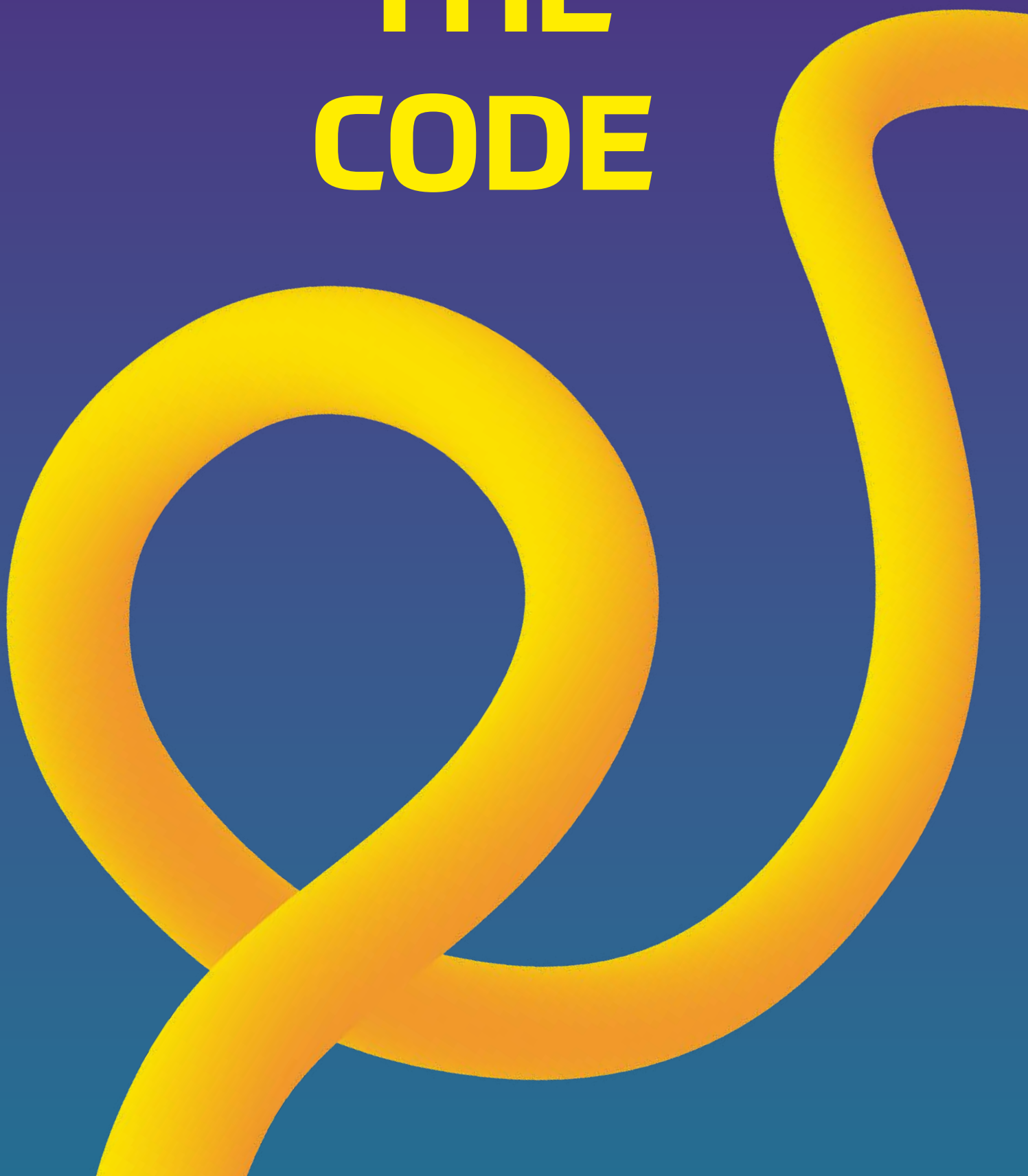
Vi er ansvarlige overfor våre leverandører, partnere og kunder. Vi jobber sammen med våre leverandører for å sikre ansvarlige anskaffelser gjennom hele vår leverandørkjede. Vi henter ansvarlige og høykvalitetsprodukter og eksperimenterer med nye ideer og høyverdiøsninger for å få klientene våre til å føle seg bra. Vi utnytter sterke partnerskap med lokalt og globalt anerkjente merkevarer for å tilby det beste vi kan.

Vår Code of Conduct gjelder for oss alle. Alle må følge retningslinjene og (gruppe) policyene og standardene som følger av disse retningslinjene våre. Dette inkluderer styremedlemmene, lederne og alle medarbeidere i Selecta i hvert marked. Unnlattelse av å gjøre dette kan føre til disiplinære tiltak, inkludert oppsigelse av arbeidsforholdet. Selv om retningslinjene er spesielt skrevet for Selecta-medarbeidere og styremedlemmer, forventer vi at medlemmer av vår utvidede arbeidsstyrke (dvs. vikarer, leverandører, leverandører og uavhengige kontraktører) og andre som midlertidig kan bli tildelt arbeid eller tjenester for Selecta, følger denne i forbindelse med deres arbeid for oss.

Code of Conduct setter vår "One Selecta"-standard. Selv om vi respekterer kulturelle forskjeller, må vi følge retningslinjene hvis en lokal forretning bryter retningslinjene våre. Samtidig, hvis noe som er tillatt eller påkrevd i retningslinjene våre bryter lokal lov, må vi følge lokal lov. Til syvende og sist følger vi alle én global standard: vi vinner med integritet!

JOY
TO
GO

THE CODE



SAMFUNNET

- **Vi gir og aksepterer ikke gaver, underholdning, gjestfrihet og donasjoner med mindre de er passende og forholdsmessige, og ikke påvirker forretningsbeslutninger**

Vi tilbyr og aksepterer ikke gaver, underholdning, gjestfrihet og veldedige donasjoner med mindre de er beskjedne, sporadiske, håndteres forsiktig og på en gjennomsliktig måte. Gaver, underholdning og gjestfrihet skal aldri påvirke, eller se ut til å påvirke, integriteten til forretningsbeslutninger eller lojaliteten til de involverte personene. Hvis det ikke håndteres forsiktig, kan utveksling av gaver og underholdning skade omdømmet vårt, spesielt hvis det skjer ofte eller hvis verdien er stor nok til at noen kan tro at det påvirker en forretningsbeslutning. Vi bør alltid ivareta vårt omdømme, utøve profesjonelt skjønn og unngå unødig press på mottakeren.

- **Vi tillater ikke noen form for korrupsjon eller bestikkelser, på noe sted, til enhver tid**

Vi er forpliktet til å gjøre de riktige tingene i alle aspekter av vår forretningsdrift. Vi vil ikke tilby, betale eller akseptere bestikkelser på noe tidspunkt, uansett årsak, og vi vil heller ikke tilby tilretteleggingsbetalinger eller akseptere eller tilby noen form for upassende betaling.

- **Vi respekterer menneskerettighetene og tar ansvarlige og bærekraftige valg i alt vi gjør.**

Som organisasjon støtter og respekterer vi innsatsen for å beskytte menneskerettighetene, våre medarbeideres og forbrukeres helse og fremme miljømessig bærekraft.

Menneskerettighetene omfatter retten til liv og fysisk sikkerhet, retten til tanke-, ytrings- og religionsfrihet, organisasjons- og bevegelsesfrihet, retten til utdanning og arbeid, retten til familieliv og privatliv, retten til mat og vann, retten til frihet fra tvangsarbeid, barnearbeid og menneskehandel, retten til rettferdige og tilfredsstillende arbeidsforhold og retten til ikke-diskriminering.

Vi driver vår virksomhet med respekt for menneskers grunnleggende verdighet og menneskerettigheter, samtidig som vi fremmer sunne beslutninger og livsstil og reduserer påvirkningen vi har på planeten.

Vi er forpliktet til å skaffe våre råvarer og produkter på en ansvarlig måte og opprettholde høye kvalitets- og sikkerhetsstandarder for maten vi tilbyr.



PERSONER (MEDARBEIDERE, KLIENTER OG FORRETNINGSPARTNERE)

- **Vi verdsetter mangfold, inkludering, like muligheter og respekt**

Vi er forpliktet til mangfold, likhet og å tilby et trygt og produktivt arbeidsmiljø som fremmer åpen dialog og fri uttrykk for ideer, fri for trakassering, diskriminering og fiendtlig oppførsel. Vi behandler mennesker likt og rettferdig, basert på prinsippet om ikke-diskriminering. Vi respekterer kulturelt og individuelt mangfold og fremmer inkludering, rettferdig behandling og like arbeidsmuligheter.

- **Vi forhindrer trakassering og diskriminering**

Vi skal alle kunne gjøre jobben vår i et trygt og respektfullt miljø uten frykt for trakassering. Behandle dine kolleger med respekt og rettferdighet og unngå situasjoner som kan oppleves som upassende. Vi tolererer ikke fysisk, verbal, seksuell eller psykologisk trakassering, mobbing, overgrep eller trusler, både direkte og indirekte.

- **Vi sikrer en ikke-voldelig arbeidsplass og fysisk trygghet**

Vi har alle en plikt til å arbeide trygt. En arbeidsplass fri for vold, våpen og annen forstyrrende atferd holder teammedlemmer trygge. Vi skal alle føle oss trygge. Enten vi er på arbeidsplassen vår, besøker markeder, møter kunder eller reiser, må vi alltid følge regler og prosedyrer for sikkerhet og fysisk sikkerhet. Vær sikker på at ytelsen vår ikke blir svekket av alkohol eller narkotika, inkludert reseptbelagte og reseptfrie medisiner.



- **Vi unngår interessekonflikter**

Det er viktig å unngå enhver aktivitet eller personlig interesse som skaper eller ser ut til å skape en konflikt mellom våre personlige interesser og interessene til Selecta eller som kan svekke, eller ser ut til å svekke, vår evne til å utføre arbeid objektivt og effektivt. Hvis en interessekonflikt kan eksistere eller ser ut til å eksistere, vær åpen og diskuter dette med dine kolleger, leder eller juridisk funksjon. Vær oppmerksom på de ulike måtene interessekonflikter kan oppstå. For eksempel:

- Utenfor jobben og tilknytninger, spesielt med konkurrenter, klienter eller forretningspartnere
- Å jobbe med nære slektninger, spesielt hvis de rapporterer til deg
- Å tjene som styremedlem i en annen organisasjon
- Investeringer som kan påvirke – eller ser ut til å påvirke – din dømmekraft

- **Vi fremmer riktig prising og kontrakter med våre klienter, leverandører, forretningspartnere**

Vi må følge våre etablerte Code of Conduct, standarder, prosedyrer og kontroller som styrer forhandling og godkjenning av kontrakter. Fullmakt til å inngå eller signere kontrakter på vegne av Selecta (eller en annen enhet i konsernet) har blitt delegert til visse teammedlemmer avhengig av arten, omfanget og den økonomiske verdien av den involverte kontrakten. Hvis du er involvert i forhandlinger på vegne av Selecta (eller en annen enhet i gruppen), sørg for at du forstår og følger disse kontraktsretningslinjene, handle bare innenfor myndigheten som er delegert til deg som en individuell medarbeider under disse retningslinjene og relaterte signaturmyndighetsmatriser og sikre at alle nødvendige godkjenninger er innhentet.

- **Vi er forpliktet til sterk, men rettferdig konkurranse**

Vi er forpliktet til sterk, men rettferdig konkurranse. Vi streber etter å vinne, men vi konkurrerer alltid i samsvar med konkurranselovgivningen. Våre forretningsforbindelser med klienter og leverandører krever nøye oppmerksomhet til konkurransereglene uansett hvor vi gjør forretninger. For eksempel situasjoner der vi er i direkte kontakt med en konkurrent, og når vi indirekte utveksler informasjon med konkurrenter gjennom foreninger eller offentlige medieuttalelser. Dette gjelder også når vi ønsker å inngå eksklusive avtaler med leverandører og oppdragsgivere. I de ovennevnte situasjonene, eller i tilfelle du har spørsmål om konkurranselovgivningen i ditt land, også kjent som antitrust, kontakt alltid din juridiske funksjon for å diskutere.

- **Vi søker å gjøre forretninger med partnere som deler våre prinsipper, forpliktelse til ansvarlig forretningsatferd og følger sosiale og miljømessige standarder**

Alle tredjeparter deler et ansvar for å beskytte selskapets omdømme. Vi forventer samme grad av integritet og forretningsadferd fra våre tredjeparter og deres personell som vi gjør fra våre egne folk. Vi forventer at våre klienter, leverandører og forretningspartnere opptrer med integritet og rettferdighet, overholder gjeldende lover og oppfører seg på en måte som er i samsvar med disse retningslinjene. Vi fremmer bærekraftig innkjøp ved å integrere sosiale, etiske og miljømessige ytelsesfaktorer i prosessen med å velge leverandører.

LEGALITET

- **Vi følger alltid loven**

Selecta opererer over hele Europa, og vi er alle forpliktet til å overholde gjeldende lover og forskrifter, alt fra spesifikke forskrifter eller direktiver til sanksjonspolicyer til konkurranselover. Vi har alle et individuelt ansvar for å overholde gjeldende lover og forskrifter i våre respektive markeder, og hvis vi ikke kjenner våre forpliktelser, bør vi kontakte den juridiske funksjonen.



SELSKAPETS EIENDELER

- **Vi ivaretar og utnytter selskapets ressurser og eiendeler best mulig**

Vi bruker selskapets ressurser og eiendeler hensiktsmessig og på den mest effektive og optimale måten. Vi beskytter dem mot tap, skade, tyveri, avfall og feilaktig eller ineffektiv bruk. Tenk for eksempel på bærbare datamaskiner, IT-systemer, mobiltelefoner, automater og løsninger, varebiler, kontanter og inventar. Vi er alle pålagt å bruke dem effektivt, klokt og profesjonelt kun for deres tiltenkte forretningsformål, med mindre annen bruk er spesifikt tillatt.

- **Vi ivaretar integriteten til regnskapet**

Våre regnskaper må alltid ærlig og nøyaktig gjenspeile våre økonomiske og operasjonelle resultater. Nøyaktige dokumenter er avgjørende for at vi skal kunne ta gode forretningsbeslutninger. I tillegg stoler andre, inkludert forretningspartnere, på våre avsløringer og forretningsdokumenter.

- **Vi forutser forretningsrisiko og er transparente med hensyn til bekymringer og risikoindikatorer**

Vi vurderer hele tiden hvor vi er, tilpasser, justerer, forbedrer for å forhindre potensielt tap eller annen risiko for organisasjonen. Vi tar opp spørsmål og bekymringer flittig og proaktivt for å svare rettidig og i organisasjonens interesse.

- **Vi forhindrer tyveri og svindel**

Vi aksepterer ikke noen form for uredelig oppførsel – svindel kan ha en betydelig økonomisk og omdømmemessig innvirkning på selskapet vårt. For å beskytte interessene til alle interessenter er det viktig at vi er oppmerksomme på og forhindrer uredelig oppførsel. Svindel dekker et veldig bredt spekter av aktiviteter. Eksempler på svindel inkluderer forfalskning av dokumenter, urettmessig tilegnelse av selskapets eiendeler og ressurser – inkludert tyveri – og, i noen tilfeller, forsettlig feil anvendelse av interne regler.

- **Vi beskytter konfidensiell informasjon**

I vårt daglige arbeid kommer vi over all slags konfidensiell informasjon. Eksempler er budsjett- og revisjonsrapporter, forretningsplaner, strategier, innovasjoner, avtaler og regnskaper. Det er viktig at vi respekterer og beskytter selskapets konfidensielle informasjon og bare deler og bruker den i den grad det er tillatt. Dette gjelder også andres konfidensielle opplysninger. Misbruk eller avsløring av informasjon som Selecta anser som konfidensiell eller proprietær, enten under eller etter ansettelsesforholdet ditt, er forbudt og er et brudd på retningslinjene og dine avtaler med Selecta.

- **Vi beskytter personvernet og personopplysningene til våre medarbeidere, klienter, forbrukere, leverandører og andre forretningspartnere**

Vi respekterer og beskytter personvernet til alle individer. Vi er forpliktet til å overholde alle relevante krav til personvern i landene der vi opererer. Det er derfor viktig at vi alle sikrer at vi håndterer personopplysninger, eller data som kan relateres til en enkeltperson, med forsiktighet og kun for legitime forretningsformål, i tråd med gjeldende lover og våre egne personvernregler.

- **Vi kommuniserer ansvarlig**

Vi bør alltid kommunisere på måter som demonstrerer vår kultur, fremmer formålet vårt og styrker vårt rykte og merkevare. For å beskytte selskapets omdømme, må vi sikre at vi alltid kommuniserer på riktig måte, på rett sted, til rett tid og til rett publikum. Når vi kommuniserer eksternt eller på vegne av Selecta, forventes det at vi følger våre interne retningslinjer og fungerer som Selecta-ambassadør.

All elektronisk kommunikasjon, inkludert sosiale medier, som refererer til våre merkevarer kan påvirke omdømmet til selskapet vårt. Når vi bruker sosiale medier, i eller utenfor arbeid, bør vi gjøre dette på en ansvarlig måte, alltid bruke sunn fornuft og profesjonelt skjønn.



HVA ER DITT ANSVAR?

Vi forventer at alle alltid handler i samsvar med loven, retningslinjene våre og de underliggende policyer. Uansett hvor lover, forskrifter eller selvregulerende avtaler er mer restriktive, råder de. Vi forventer at alle fremmer en åpenhetskultur, der vi alle føler oss komfortable med å stille spørsmål og bekymringer angående tolkningen av, eller etterlevelsen av, disse retningslinjene. De i lederstillinger har større ansvar: vi har en viktig rolle å spille for å opprettholde vårt omdømme, lede med integritet og fremme en kultur med etikk og respekt. Vi forventes å gå foran med et godt eksempel og skape et transparent og åpent miljø, der bekymringer eller mistanker kan reises uten frykt for gjengjeldelse.

HVA SKAL JEG GJØRE OG NÅR?

I Code of Conduct og policyer dekker ikke alle situasjoner som kan oppstå, og de fjerner heller ikke behovet for å bruke sunn fornuft og profesjonelt skjønn. Hvis noen er i tvil om hva du skal gjøre, still deg selv følgende spørsmål:

- Føles det som om det er den rette tingen å gjøre?
- Er det lovlig og virker det i samsvar med våre prinsipper og våre retningslinjer?
- Reflekterer det godt på selskapet vårt?
- Ville jeg fortsatt påta meg det fulle ansvaret for denne avgjørelsen hvis jeg leser om dette i media?

Hvis svaret er "nei" på noen av disse spørsmålene eller hvis du er usikker, stopp og søk veiledning. Diskuter saken med lederen din eller kontakt Group Leader Risk & Compliance eller den juridiske avdelingen. Eller send en rapport gjennom vår Speak Up-tjeneste.

SPEAK UP

Er du bekymret for et mulig brudd på retningslinjene våre eller de underliggende retningslinjene? Bruk din stemme! Å forbli taus kan bare forverre situasjonen og undergrave tilliten. Når vi ærlig og sannferdig tar opp en bekymring, hjelper vi til med å beskytte selskapet vårt, arbeidsplassen vår og til syvende og sist kollegene våre og oss selv. Så si ifra. Ta opp enhver bekymring det er gjennom en leder. Eller bruk vår Speak Up-tjeneste. Bekymringer kan rapporteres online eller via telefon gjennom etikklinjen i ditt land. De landsspesifikke telefonnumrene og kontaktskjemaene er tilgjengelige online på nettstedet for Ethics Line:

[EthicsPoint - Selecta TMP AG](#)

Speak Up-manualen vår gir ytterligere veiledning om hvordan du kan bringe oppmerksomhet til et problem. Hver gang vi blir oppmerksomme på et brudd på retningslinjene, konsernpolicyen eller loven, vil vi handle for å løse problemet og forhindre fremtidige hendelser. All rapportering gjøres konfidensielt, og du kan dele bekymringene dine anonymt (hvis lovene i ditt land tillater det) eller ikke. Det som føles behagelig for deg.

IKKE-GJENGJELDSE

Det vil ikke skje gjengjeldes dersom vi vurderer å ikke gjøre en avtale for å følge retningslinjene våre eller de underliggende policyer. Vær også sikker på at ingen vil bli straffet for å ta opp bekymringer i god tro om mistanke om uredelighet via en av Speak Up-kanalene. Enhver form for gjengjeldelse mot deg for å si ifra vil ikke bli tolerert. Represalier mot journalister blir behandlet som et brudd på disse retningslinjene og kan følgelig føre til disiplinære tiltak (opp til og inkludert oppsigelse).

Hvis du oppdager noen gjengjeldelse mot deg selv eller mot noen andre for å ta opp eller ha tatt opp en bekymring i god tro om mistanke om uredelighet, rapporter dette via en av våre Speak Up-kanaler.

DISIPLINÆRE TILTAK

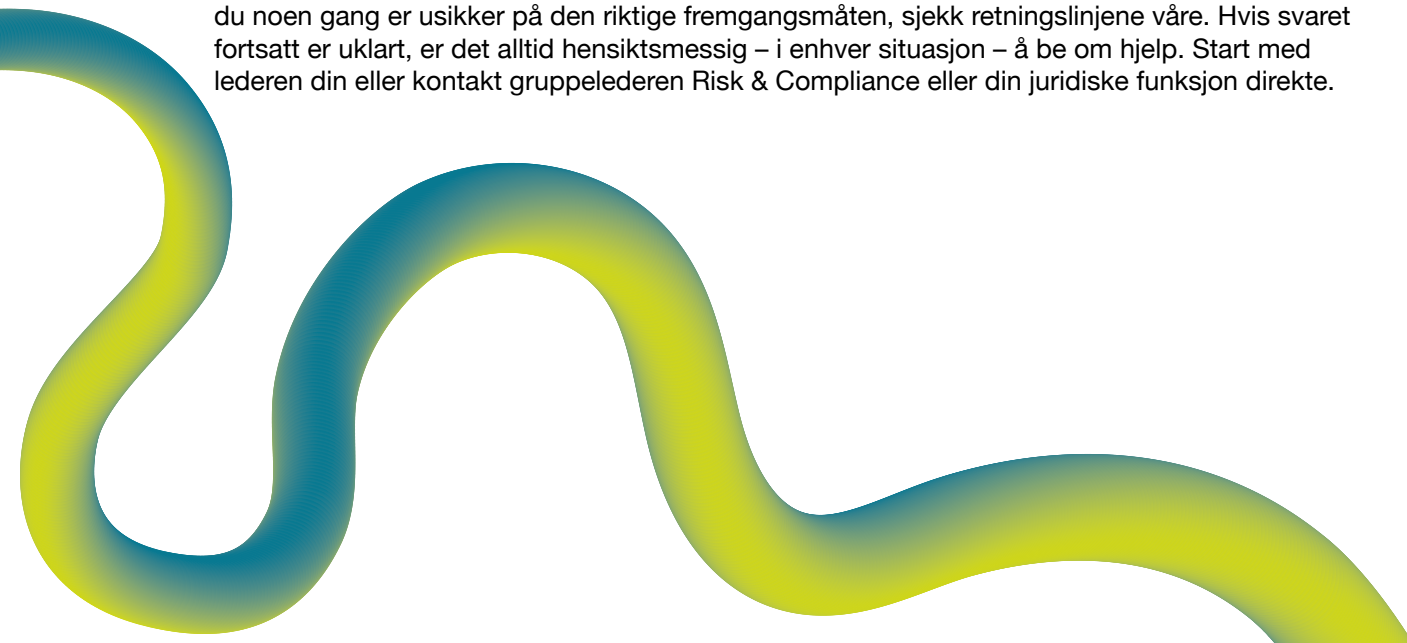
Når en av våre ansatte ikke følger Code of Conduct, policyene eller loven, ignorerer andres manglende overholdelse av retningslinjene eller presser noen andre til å bryte retningslinjene, har det skjedd et brudd. Et brudd på loven, våre retningslinjer eller noen av de underliggende policyene kan få alvorlige konsekvenser for Selecta og de involverte personene. Det samme gjelder for å lukke øynene for ethvert slikt brudd. I noen tilfeller kan vi som enkeltperson bli holdt ansvarlige og bøtelagt eller sendt i fengsel. I tillegg kan selskapet vårt bli holdt ansvarlig og bøtelagt, og omdømmet kan bli alvorlig skadet.

Vi tar alle potensielle brudd på alvor. Et brudd på loven, våre retningslinjer eller de underliggende retningslinjene kan også føre til disiplinære tiltak, som kan omfatte oppsigelse. Brudd er også dokumentert i din ansattmappe. Det er aldri tillatt å bruke en tredjepart eller andre midler for å omgå denne Code of Conduct.

SPØRSMÅL?

Mer informasjon og retningslinjene er tilgjengelig på nett ([Policies | My Selecta \(sharepoint.com\)](#)). For eventuelle spørsmål, vennligst kontakt din leder, eller Group Leader Risk & Compliance.

Våre etiske retningslinjer kan ikke håndtere alle problemene som kan oppstå på jobben. Hvis du noen gang er usikker på den riktige fremgangsmåten, sjekk retningslinjene våre. Hvis svaret fortsatt er uklart, er det alltid hensiktsmessig – i enhver situasjon – å be om hjelp. Start med lederen din eller kontakt gruppelederen Risk & Compliance eller din juridiske funksjon direkte.



JOY TO *GO*



© 2022 Selecta
This report is published
by the Selecta Group.

Selecta Group AG
Alte Steinhauserstrasse 14
6330 Cham
Switzerland



info@selecta.com
www.selecta.com