



Principiile etice și codul de conduită



Cuprins

Prefață din partea
Directorului Executiv
pagina 3

Principiile și angajamentele etice ale Limagrain

pagina 4

A. Respectul față de fermierii săi membri și
față de acționarii săi
pagina 4

B. Respectul față de angajații săi
pagina 5

Carta Limagrain privind diversitatea și
incluziunea
paginile 6 și 7

C. Conservarea mediului
pagina 8

D. Respectarea normelor de drept al
concretenței
pagina 9

E. Eforturi pentru satisfacerea clienților și
consumatorilor
pagina 9

F. Stabilirea unor relații echilibrate și corecte
cu furnizorii și partenerii săi
pagina 10

G. Adoptarea unui comportament responsabil
în ceea ce privește țările și teritoriile în care își
are sediul pagina 10

Codul de Conduită și comportamentul etic al bărbaților și femeilor din cadrul Limagrain

pagina 11

1. Păstrarea imaginii și a bunei reputații a
Limagrain
pagina 12

2. Respectarea și protejarea activelor
pagina 12

3. Acționarea cu integritate și evitarea conflictelor
de interese
pagina 13

Comitetul Executiv al Limagrain se angajează să
lupte împotriva corupției paginile 14 și 15

4. Prevenirea distribuirii de informații financiare
nepublice și a utilizărilor abuzive de informații
privilegiate

pagina 16

5. Asigurarea protecției drepturilor de proprietate
intelectuală

pagina 17

**Chestionarea ca forță motrice
a eticii noastre** Pe cine să
contactați pentru orice întrebare sau
preocupare?
pagina 18

Sistemul de denunțare
pagina 19

**Consecințele nerespectării normelor din
Codul de Conduită**
pagina 20

Glosar
pagina 22

Aceste Principii Etice și acest Cod de Conduită fac parte din
domeniul de aplicare a mai multor texte internaționale ale căror
principii sunt împărtășite de Limagrain:

- Declarația Universală a Drepturilor Omului;
- convențiile fundamentale ale Organizației Internaționale a
Muncii, în special convențiile 29, 105, 138 și 182 (munca copiilor
și munca forțată), 155 (sănătatea și securitatea lucrătorilor), 111
(combaterea discriminării), 100 (remunerarea), 87 și 98
(libertatea de asociere, dreptul de organizare și dreptul la
negociere colectivă);
- Convenția Națiunilor Unite privind Drepturile Copilului;
- Liniile Directoare ale OCDE destinate companiilor
multinaționale;
- Principiile Pactului Global al Națiunilor Unite
semnat de Limagrain în decembrie 2013;
- Legea franceză denumită „Sapin II”,
aplicabilă de la 1 iunie 2017;
- transpunerea în dreptul francez a directivei
europene din 22 octombrie 2014, denumită „RSI”.



Prefață din partea Directorului Executiv

În 2015, Limagrain a adoptat un prim Cod de Conduită pentru a răspunde unei provocări în materie de politică generală: să-și afirme activitatea.

Principiile de etică în conformitate cu reglementările în vigoare și, astfel, își aliniază activitățile la un impuls de progres durabil și responsabil.

Într-adevăr, activitățile noastre, fie că se referă la cercetare sau la producția sau comercializarea semințelor și a produselor agroalimentare, se află în centrul provocărilor sociale, societale și de mediu, care sunt din ce în ce mai complexe și mai reglementate. Clienții noștri, fie că este vorba de industrii sau de consumatori, au, de asemenea, cerințe tot mai mari în ceea ce privește capacitatea noastră de a încorpora toate aceste provocări.

Limagrain intervine pe piețe naționale și internaționale care se schimbă rapid. Acestea sunt piețe pe care există norme juridice și, din ce în ce mai mult, dispoziții care decurg din principii fundamentale, carte sau standarde.

Sébastien
Chauffaut

Această nouă versiune a Principiilor Etice și a Codului de Conduită ține cont de cele mai recente evoluții juridice și face parte din inițiativa noastră de Responsabilitate Socială Corporativă (CSR); ea se bazează în mod natural pe valorile noastre de îndrăzneală, progres, perseverență și cooperare.

Acesta este un ghid pentru a ne menține vigilența, un cadru care definește un teren comun, un instrument pentru a dezvolta răspunsuri adecvate, precum și o sursă de soluții.

Nici un angajat, indiferent de compania sau de țara în care își desfășoară activitatea, nu poate pretinde că acționează în interesul Limagrain, dacă acționează împotriva valorilor Limagrain sau a regulilor și principiilor enumerate în acest document.

Aceste Principii Etice și acest Cod de Conduită marchează angajamentul nostru colectiv față de dezvoltarea responsabilă și durabilă a activităților noastre în întreaga lume. Prin urmare, mă aștept ca noi toți să le cunoaștem și să ne referim la ele pe tot parcursul carierei noastre în cadrul Limagrain.



Principiile și angajamentele etice ale Limagrain

Limagrain dorește să formalizeze principiile și angajamentele etice pe care le va aplica principalelor sale părți interesate: membri fermieri, acționari, angajați, furnizori, parteneri și reprezentanți în țările în care se află.

Angajamentele Limagrain sunt întruchipate de colaboratorii săi, care sunt ambasadorii săi zilnici.



A. Respectul față de fermierii săi membri și față de acționarii săi

Limagrain este un grup cooperatist internațional și este alcătuit din fermieri care sunt membri ai Coopérative Limagrain.

Acționarii minoritari externi consolidează soliditatea acestei organizații și contribuie la dezvoltarea pe termen lung a Grupului. Limagrain se asigură că așteptările tuturor acționarilor săi sunt respectate și luate în considerare, că se aplică reglementările bursiere definite de Autoritatea pentru Piețe Financiare (AMF) și că se aplică, de asemenea, normele de governanță corporativă.

În acest sens, Limagrain urmează recomandările publicate de MiddleNext, un indice al valorilor bursiere pentru midcaps, care definește practicile adecvate pentru acest tip de companii.

Limagrain furnizează acționarilor săi informații exacte și precise, în conformitate cu normele care se aplică în mod regulat sau ori de câte ori este necesar.

B.

Respectul față de angajații săi

Garanția privind sănătatea și siguranța la locul de muncă

Limagrain consideră că principala sa responsabilitate socială este aceea de a oferi angajaților săi și tuturor angajaților care nu fac parte din Limagrain și care lucrează pe unul dintre amplasamentele Grupului un mediu care să le protejeze sănătatea și siguranța, precum și un mediu de lucru de înaltă calitate.

În acest scop, Limagrain se angajează să respecte legile în vigoare în fiecare țară, precum și reglementările și standardele interne care se aplică în materie de igienă, sănătate și siguranță.

Limagrain se angajează să stabilească un standard-cadru de referință în ceea ce privește sănătatea și siguranța.

Respectarea persoanelor și a vieții lor private

Limagrain se angajează să își trateze angajații în mod corect și deschis, respectându-le demnitatea și integritatea fizică și morală.

Prin urmare, angajații Limagrain sunt recrutați și tratați pe tot parcursul carierei lor profesionale fără discriminare în ceea ce privește sexul, vârsta, naționalitatea, religia, orientarea sexuală, aspectul fizic, starea de sănătate, handicapul, apartenența sindicală sau opiniile politice. În mod similar, Limagrain se așteaptă ca toți angajații săi să fie incluzivi și nediscriminatori. Orice comportament care nu respectă aceste principii etice și, în special, orice comportament de natură sexistă, nu va fi tolerat.

Limagrain respectă viața privată a angajaților săi și nu intervine în activitățile lor din afara serviciului. Acesta menține o poziție neutră în ceea ce privește opiniile politice și convingerile filozofice sau religioase și interzice orice îndoctrinare la locul de muncă.

Dincolo de aceasta, Limagrain urmărește dezvoltarea profesională a angajaților săi.

Limagrain se străduiește să ofere tuturor un acces egal la formarea profesională continuă și la mobilitatea internă, astfel încât toți angajații săi să își poată menține și dezvolta competențele.

În general, Limagrain caută să încurajeze diversitatea și incluziunea ca surse de progres și îmbogățire. Acest angajament este detaliat în Carta privind diversitatea și incluziunea, prezentată la paginile 6 și 7.

În plus, Limagrain este angajată în dialogul social și îl conduce cu sinceritate și loialitate.

Protejarea datelor cu caracter personal

Protecția datelor cu caracter personal este un domeniu de interes deosebit. Datele cu caracter personal aparținând clienților, partenerilor comerciali și angajaților noștri nu trebuie să fie colectate, înregistrate, prelucrate sau transmise, cu excepția cazului în care se află sub incidența legilor specifice ale unei țări.

Limagrain se angajează să colecteze și să prelucereze datele cu caracter personal ale fermierilor săi membri, ale angajaților și ale terțelor părți, numai pentru o utilizare specifică și legitimă legată de scopul operațiunilor de prelucrare a datelor.

Vor fi înregistrate doar informațiile pertinente și necesare în funcție de obiectivele urmărite.

De exemplu, datele utilizate pentru procesarea digitală a salariilor sunt legate de identitatea, statutul familial, viața profesională și elementele de remunerare a angajaților. Aceste date nu pot fi utilizate în niciun alt scop.

În plus, Limagrain se angajează să respecte legile din țările în care își desfășoară activitatea, cum ar fi principiul unei limite de timp pentru stocarea datelor și dreptul de acces, consultare, consimțământ, rectificare, informare, portabilitate, ștergere sau opoziție.

Limagrain garantează siguranța, confidențialitatea și integritatea datelor cu caracter personal ale angajaților săi și ale terților.





Diversity & Inclusion



Carta Limagrain privind Diversitatea și Incluziunea

Definiția noastră a diversității și incluziunii

Diversitatea reprezintă varietatea de profiluri ale persoanelor dintr-o companie. Se referă atât la caracteristicile vizibile, cât și la cele invizibile care descriu o persoană: sex, vârstă, origine culturală și socială, aspect fizic, sănătate, orientare sexuală, handicap, religie etc. **Diversitatea este un fapt.**

Incluziunea presupune asigurarea faptului că toate persoanele se simt respectate, ascultate și apreciate pentru individualitatea lor, fără prejudecăți.

Aceasta permite ca toate beneficiile diversității să apară într-o companie.

Incluziunea este o alegere.

Convingerile noastre

Suntem convinși că încurajarea diversității și a incluziunii este esențială pentru dezvoltarea unui Grup mai responsabil, mai inovator și mai performant.

Fiind o companie internațională, diversitatea este deja o realitate la Limagrain, cu mai mult de 9.300 de persoane cu peste 86 de naționalități diferite din 49 de țări.

Credem cu tărie că acest lucru ne va face mai puternici ca afacere.

Toate unitățile comerciale, precum și organizațiile corporative și liniile de afaceri ale grupului desfășoară acțiuni pentru a o consolida pe termen lung.

La Limagrain, dezvoltarea diversității și promovarea incluziunii sunt o parte integrantă a responsabilității noastre corporative. Ele sunt, de asemenea, o cheie pentru performanța noastră:

- Pentru că diversitatea și incluziunea contribuie la bunăstarea și mândria angajaților și încurajează implicarea acestora.
- Pentru că ele atrag personalități și perspective diferite.
- Pentru că ne ajută să înțelegem mai bine piețele și așteptările clienților noștri, care la rândul lor sunt diverse.
- Pentru că ele dezvoltă creativitatea și capacitatea de a inova, prin punerea în contact a diferitelor puncte de vedere.

Diversitatea și incluziunea creează valoare.

Ambiția noastră

Limagrain se străduiește să încurajeze diversitatea și incluziunea, ca surse de progres și bogăție.

Obiectivul este de a fi o companie recunoscută pentru diversitatea și incluziunea tuturor talentelor sale și în care fiecare își poate dezvolta potențialul, prețuindu-și în același timp unicitatea, creând astfel valoare adăugată pentru Grup.

Programul nostru

Angajamentele noastre

Programul nostru de diversitate și incluziune se bazează pe trei piloni de angajament:

1. Asigurarea nediscriminării.

2. Angajamentul de a respecta egalitatea profesională

între femei și bărbați.

- Creșterea gradului de feminizare a companiei, cu o atenție deosebită pentru posturile de conducere.

- Asigurarea egalității profesionale între femei și bărbați pe tot parcursul carierei lor profesionale.

3. Promovarea tuturor tipurilor de diversitate și, în special, a diversității culturale și generaționale.

Acțiunile noastre

Ne angajăm să punem în aplicare următoarele acțiuni:

> Creșterea gradului de conștientizare a tuturor cu privire la diversitate

Creșterea gradului de conștientizare a cadrelor noastre de conducere, a directorilor executivi și a tuturor directorilor noștri, apoi, treptat, a tuturor angajaților noștri cu privire la aspectele legate de nediscriminare, diversitate și incluziune.

> Asigurarea nediscriminării pe tot parcursul carierei profesionale a angajaților, încurajarea reprezentării diversității în cadrul forței de muncă și la toate nivelurile de responsabilitate și promovarea incluziunii în toate acțiunile de management și de decizie ale Limagrain.

> Măsură de avansare

Evaluarea periodică a punerii în aplicare a acestor angajamente și a progreselor înregistrate, precum și informarea populației la nivel intern cu privire la rezultatele implementării planurilor de acțiune.

Abordarea noastră

Programul de Diversitate și Incluziune al Limagrain îi privește pe toți angajații Limagrain din întreaga lume, indiferent de unitatea comercială, de organizația corporativă sau de linia de afaceri a Grupului.

Sub conducerea Comitetului Executiv al Grupului

și coordonată de Departamentul de Resurse Umane corporativ, această abordare este susținută de o rețea de diversitate și incluziune formată din reprezentanți ai fiecărei unități comerciale și ai organizațiilor corporative și ai liniilor de afaceri ale Grupului. Această rețea se concentrează asupra implementării programului în unitățile comerciale

și în cadrul organizațiilor corporative și al liniilor de afaceri ale Grupului, lansând inițiative și făcând schimb de bune practici.

Indicatorii noștri de performanță

Ne angajăm să respectăm următorii indicatori de performanță:

- Satisfacția angajaților cu privire la cultura Diversității și Incluziunii la Limagrain
- Procentul de angajați din sexul subreprezentat în rândul conducerii, al directorilor executivi și al „echipelor de conducere”
- Procentul de femei promovate în comparație cu numărul total de promovări
- Procentul de femei angajate în comparație cu numărul total de angajări
- Numărul de naționalități reprezentate în rândul conducerii, al directorilor executivi și al „echipelor de conducere”
- Procentul de finalizare a planurilor de succesiune pentru conducere, directorii executivi și „echipele de conducere”.

Obiectiv

Atingerea unui procent de cel puțin 30% din angajații de sex sub-reprezentat în rândul conducerii, al directorilor executivi, precum și în cadrul „echipelor de conducere” pentru toate unitățile comerciale până în 2026 și atingerea unui procent de 35% până în 2030.

Comitetul Executiv al Limagrain

C.

Conservarea mediului

Limagrain se angajează, de asemenea, să aducă o contribuție semnificativă la respectarea mediului înconjurător, prin utilizarea prudentă a resurselor, împreună cu optimizarea proceselor de producție în unitățile sale din întreaga lume.

Limagrain a început să implementeze o strategie de implementare a unui sistem de management de mediu (EMS) și să își îmbunătățească practicile pentru a conserva resursele naturale, a proteja mediul și a se adapta la schimbările climatice.

Pe piața semințelor, Limagrain se străduiește să creeze soiuri adaptate la diversitatea mediilor și să disemineze practici agricole sănătoase și responsabile în rândul fermierilor membri și partenerilor săi. Pe piața agroalimentară, Limagrain lucrează pentru a promova și implementa standarde de înaltă calitate și norme industriale care respectă legile europene și internaționale.



D. Respectarea regulilor legislației în materie de conurență

Limagrain se angajează să respecte reglementările naționale și internaționale referitoare la normele de drept al concurenței. Scopul acestor norme este de a garanta o piață concurențială liberă.

În conformitate cu aceste principii, politica Limagrain este de a interzice orice formă de discuție sau de comunicare cu concurenții cu privire la prețuri sau la atribuirea și repartizarea piețelor și a clienților.

Limagrain interzice, de asemenea, un comportament abuziv atunci când compania se află într-o poziție dominantă pe o anumită piață. De asemenea, Limagrain se angajează să obțină aprobarea autorităților relevante în timpul operațiunilor de concentrare sau de cooperare care au un impact asupra pieței, în cadrul legislației aplicabile.

Limagrain se asigură că toți angajații sunt informați că orice încălcare a acestor măsuri poate atrage răspunderea Limagrain, precum și răspunderea lor personală.

E. Eforturi pentru satisfacerea clienților și consumatorilor

Recunoscută pe toate piețele sale pentru calitatea produselor sale, Limagrain este sensibilă la nevoile și așteptările utilizatorilor și consumatorilor săi. Limagrain își controlează, evaluează și îmbunătățește produsele și serviciile pentru a asigura calitatea și siguranța în fiecare etapă de creare, producție și distribuție.

Limagrain se angajează să aplice cele mai înalte standarde de comunicare, respectând reglementările locale aplicabile, în ceea ce privește mediile utilizate pentru informarea clienților și consumatorilor.

Limagrain se asigură că toate informațiile furnizate sunt actualizate, exacte, obiective și fiabile și că sunt suficient de complete pentru a înțelege calitatea produsului și modul în care acesta trebuie utilizat.





F.

Stabilirea unor relații echilibrate și echitabile cu furnizorii săi

Limagrain își alege furnizorii și subcontractanții pe baza unor criterii obiective și se asigură că relațiile sale comerciale și contractuale sunt echilibrate în timp.

Furnizorii și subcontractanții sunt obligați să respecte dispozițiile legale, iar performanța lor trebuie să fie măsurabilă în mod obiectiv.

Limagrain este deosebit de vigilentă pentru a nu încheia contracte cu furnizori care utilizează munca copiilor sau munca forțată.

Limagrain are grijă să se asigure că partenerii săi respectă convențiile de bază ale Organizației Internaționale a Muncii privind drepturile sociale fundamentale.

G.

Adoptarea unui comportament responsabil în ceea ce privește țările și teritoriile în care își are sediul

În dezvoltarea sa geografică, Limagrain se străduiește să adopte un comportament responsabil în ceea ce privește toate țările în care Grupul își desfășoară activitatea.

Limagrain se asigură că filialele sale respectă legile și reglementările care se aplică în fiecare dintre țările în care sunt situate.

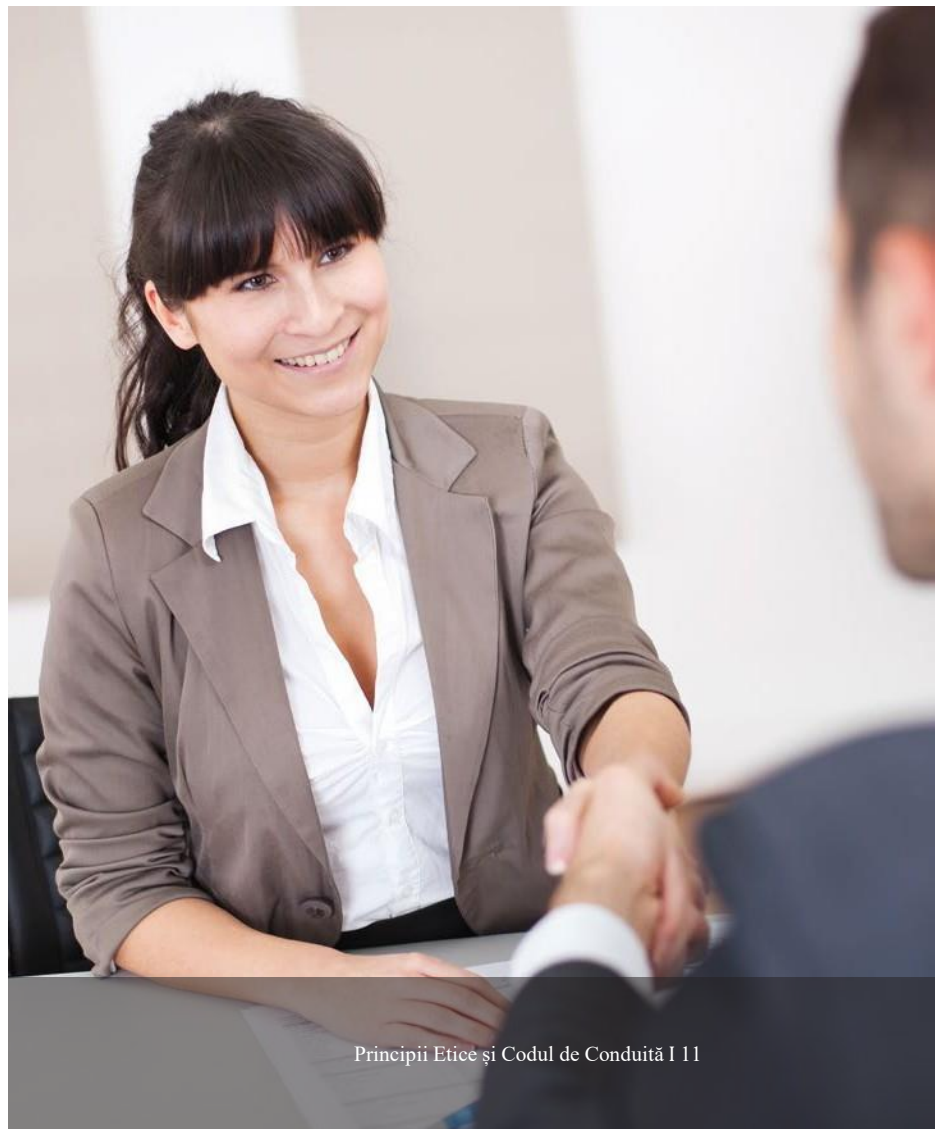
În special, Limagrain se asigură că dezvoltarea sa respectă mediile naturale și culturile din regiunile în care este prezentă.

Prin activitățile sale, Limagrain participă la dezvoltarea economică și socială a comunităților în care se află, acordând o atenție deosebită dezvoltării pe termen lung.

Limagrain se abține de la asumarea de angajamente sau de la acordarea de sprijin de orice natură pentru orice partid politic sau grup religios.

Codul de Conduită și comportamentul etic al bărbaților și femeilor din cadrul Limagrain

Întrebarea nu presupune încercarea de a planifica totul sau de a codifica totul. Cu toate acestea, câteva principii clare și precise, combinate cu simțul de răspundere al fiecăruia și cu bunul simț al tuturor, constituie referințe utile în viața de zi cu zi.



1.

Păstrarea imaginii și a bunei reputații a Limagrain

Imaginea și reputația Limagrain sunt elemente esențiale în capacitatea sa de a dezvolta și de a atrage viitori angajați. În acest sens, fiecare angajat păstrează, în cadrul funcțiilor sale, imaginea și buna reputație a Limagrain.

Toată lumea trebuie să fie conștientă că publicarea de conținut care denigrează Limagrain, comentariile defăimătoare la adresa colegilor, concurenților sau partenerilor și schimbul neautorizat de informații confidențiale referitoare la Limagrain sunt interzise.

Multitudinea de instrumente digitale, rețelele de socializare, paginile de internet pentru schimbul de informații, forumurile și blogurile permit tuturor să se exprime cu ușurință, așa că trebuie să acționăm cu toții cu discernământ.

Pentru a ajuta la formalizarea limitelor care trebuie respectate, liniile directoare pentru utilizarea rețelelor de socializare sunt disponibile pentru toți angajații pe Intranet-ul Limagrain.

2.

Respectarea și protejarea activelor

Activele Limagrain cuprind bunuri materiale, cum ar fi echipamente, vehicule, calculatoare, instalații, precum și bunuri necorporale, cum ar fi mărci, brevete, certificate de protecție a soiurilor de plante, resurse genetice, know-how și informații confidențiale.

Bunuri materiale

Fiecare angajat se asigură că bunurile Limagrain sunt utilizate în mod adecvat și cumpătat, păstrând integritatea acestora și asigurându-se că sunt folosite numai în cadrul activităților profesionale ale companiei și nu pentru uz personal neautorizat.

Proprietatea necorporală, inclusiv informații sensibile și confidențiale

Orice informație nepublică produsă în cadrul Limagrain, inclusiv cea referitoare la resursele genetice, cercetare și dezvoltare, date de producție, costuri, prețuri, vânzări, profituri, piețe, clienți, parteneri și practici comerciale, constituie active esențiale în strategia Limagrain și nu poate fi divulgată de către un angajat fără autorizație prealabilă.

Fiecare angajat trebuie să se asigure că se păstrează confidențialitatea și că orice informație confidențială care aparține societății sau unor terțe părți este protejată și că nu este utilizată fără autorizație.

Comportamente așteptate

Fiecare angajat trebuie să-și amintească următoarele:

- orice informație publicată pe internet poate fi accesată de oricine, de oriunde și fără limită de timp;
 - resursele informaționale trebuie să fie utilizate în conformitate cu normele aplicabile (legi, regulamente, coduri de etică, contracte),
- obligăția de loialitate și regulile de prudență, siguranță și bună conduită;
- angajații pot fi trași la răspundere pentru conținutul pe care îl publică pe internet.

Comportamente așteptate

Toți angajații trebuie să asigure confidențialitatea informațiilor de care au cunoștință în cadrul funcțiilor lor.

Toți angajații care intervin în orice fel de proiect trebuie să se asigure că:

- cunosc și respectă obligațiile de confidențialitate;
- se străduiesc să fie mereu vigilenți în timpul conversațiilor în locuri publice (trenuri, avioane, restaurante, seminare etc.);
- respectă obligația de a nu divulga informații confidențiale pe cale verbală, scrisă sau electronică.

Oricare angajat care părăsește Grupul trebuie să respecte aceleași cerințe de confidențialitate.

3.

Acționarea cu integritate și evitarea conflictelor de interese

Toți angajații trebuie să adopte un comportament integru în toate relațiile lor profesionale.

Limagrain se străduiește să aplice dispozițiile legale de combatere a corupției și a spălării banilor (a se vedea pagina 10 „Angajamentul nostru de a lupta împotriva corupției”) și, în desfășurarea relațiilor sale comerciale și financiare, să țină cont de recomandările organizațiilor naționale și internaționale, cum ar fi OFAC, privind sancțiunile economice.

În acest cadru, Limagrain acționează pentru a preveni orice formă de corupție sau spălare de bani. Această regulă este deosebit de importantă în cadrul negocierilor cu reprezentanți ai organismelor guvernamentale și ai instituțiilor publice.

Angajații nu trebuie să se complacă în ceea ce privește corupția activă (oferirea de mită) sau corupția pasivă (acceptarea de mită).

Limagrain autorizează numai cadourile și manifestările de ospitalitate care sunt adecvate și legale, oferite în cadrul relațiilor sale comerciale.

Orice ofertă făcută de către un angajat în numele Limagrain, de cadouri, divertisment sau servicii gratuite poate fi făcută doar dacă este în conformitate cu practicile curente și nu încalcă nicio lege aplicabilă. Același lucru este valabil și pentru cadourile sau manifestările de ospitalitate permise de angajații Limagrain.

Atunci când activitățile personale, sociale, financiare sau politice ale angajaților influențează sau sunt susceptibile să influențeze obiectivitatea și loialitatea lor față de Limagrain, poate apărea un conflict de interese care trebuie rezolvat în mod corespunzător.

Comportamente așteptate

Fiecare angajat se angajează să nu accepte niciun cadou*, divertisment sau favoare personală de o valoare nerezonabilă din punct de vedere al legilor vamale și anticorupție, care ar putea influența deciziile sale.

Toți angajații trebuie să evite în orice moment orice conflict* între interesele lor private și cele ale Limagrain; astfel de conflicte pot apărea în cursul negocierilor cu un partener comercial, un coleg sau o terță parte.

(* a se vedea fișele practice interne.



Comitetul Executiv al Limagrain se angajează în lupta împotriva corupției

De ce trebuie ca lupta împotriva corupției să fie o prioritate?

„Nu este atât de rău!”, „Întotdeauna am procedat așa!”, „Este singura modalitate de a face un dosar să avanseze!”, „Aici, nu există altă cale!”. Acestea sunt câteva dintre răspunsurile obișnuite pe care le-am auzit cu toții atunci când subiectul corupției este adus în discuție împreună cu intenția de a lupta împotriva acestor practici.

Atunci de ce să încercăm să le schimbăm?

Din dorința de a respecta legile anticorupție?

Absolut. Majoritatea autorităților publice au legi specifice în vigoare. Unele⁽¹⁾ includ o dimensiune extrateritorială. Cele mai coercitive și mai represive legi sunt în Regatul Unit, Statele Unite, Canada și Franța. Acestea se pot aplica nu numai faptelor comise în afara granițelor naționale originale, ci și pedepselor cu închisoarea și amenzilor care pot ajunge la zeci sau sute de milioane de euro. Aceste legi se aplică nouă tuturor, în toate locurile. Trebuie să le respectăm și să acționăm în conformitate cu ele.

Pentru că este în concordanță cu angajamentele și valorile noastre?

Cu siguranță. În calitate de companie responsabilă, care caută să dezvolte și să mențină relații de afaceri sănătoase cu partenerii noștri, bazate pe încredere reciprocă, corupția nu este acceptabilă. Corupția este, de asemenea, incompatibilă cu valorile Limagrain de îndrăzneală, progres, perseverență și cooperare.

⁽¹⁾Lista exhaustivă a țărilor care, începând din martie 2022, au legi extrateritoriale anticorupție: Argentina, Australia, Belgia, Brazilia, Canada, China, Franța, Germania, India, Mexic, Nicaragua, Rusia, Africa de Sud, Emiratele Arabe Unite, Regatul Unit, Statele Unite.

În primul rând, corupția este principalul obstacol în calea dezvoltării economice și sociale în întreaga lume!

În fiecare an, mai mult de 1.000 de miliarde de dolari americani sunt plătiți sub formă de mită, iar 2.600 de miliarde de dolari americani sunt cheltuiți, adică 5% din PIB-ul global, aproape dublu față de cel al Franței.

Dar corupția, o pierdere de valoare în ceea ce privește veniturile fiscale ale unei țări, nu poate fi privită doar în termeni monetari.

Comaniile care dau mită subminează integritatea țărilor în care își desfășoară activitatea, agravând astfel problemele legate de sărăcie și guvernanta. Corupția reduce eficiența serviciilor publice și calitatea acestora.

Corupția menține populațiile cele mai vulnerabile în spirala sărăciei, sporește inegalitatea și accentuează situațiile de fragilitate.

Aceste probleme au un impact asupra întregii societăți, având în vedere că creșterea economică este posibilă prin dezvoltarea capitalului uman, adică prin persoane educate și cu o stare de sănătate bună.

Cu toate acestea, dezvoltarea acestui capital uman este anulat de corupție, iar efectele dramatice ale acesteia pot fi măsurate: analfabetismul și mortalitatea infantilă sunt corelate cu nivelul de corupție dintr-o țară.

Așa cum s-a exprimat António Guterres, Secretarul General al ONU, în mesajul său de deschidere a Convenției Națiunilor Unite împotriva Corupției din decembrie 2021:

"Combaterea corupției este esențială pentru a proteja drepturile omului și pentru a promova responsabilitatea democratică.

Este un pas important către o dezvoltare incluzivă și durabilă."

Lupta împotriva corupției este, așadar, o necesitate, indiferent de proporții sau de amploare! Nicio compensație nu merită. Aceasta necesită un angajament și dezvăluie rolul pe care compania încearcă să îl adopte în societate, precum și valorile pe care dorește să le aplice și să le promoveze.

Limagrain intenționează să contribuie prin faptul că nu va tolera niciun act de corupție în cadrul companiei, oriunde s-ar produce în lume, iar Comitetul Executiv al Limagrain va monitoriza acest lucru cu cea mai mare determinare.

4.

Prevenirea diseminării de informații financiare nepublice și a utilizării abuzive a informațiilor privilegiate

Fiecare angajat trebuie să păstreze ca fiind confidențială orice informație internă și nepublică referitoare la Limagrain, care este capabilă să influențeze prețul bursier al companiilor sale cotate la bursă.

Este interzisă utilizarea unor astfel de informații, în scopul profitului personal sau al unor terțe părți.

În conformitate cu legile privind tranzacțiile cu informații privilegiate, este interzisă achiziționarea, vânzarea sau schimbul de titluri de valoare ale unei societăți cotate la bursă ale Limagrain, fie direct, fie indirect, pe baza unor informații care nu sunt de domeniul public.

Carta privind Tranzacțiile cu Informații privilegiate poate fi consultată pe Intranet-ul Limagrain.

În general, Limagrain condamnă orice acțiuni care contravin transparenței pieței și reglementărilor bursiere, în special prin difuzarea de zvonuri sau utilizarea de informații confidențiale.

Comportamente așteptate

Toți angajații trebuie să se asigure că limitează diseminarea, atât pe plan intern, cât și extern, a oricăror informații confidențiale, numai la cei care trebuie să le cunoască și să aplice măsuri pentru a garanta confidențialitatea informațiilor și nedivulgarea acestora către terțe părți.

Toți angajații trebuie să țină cont de faptul că pot fi trași la răspundere personal.

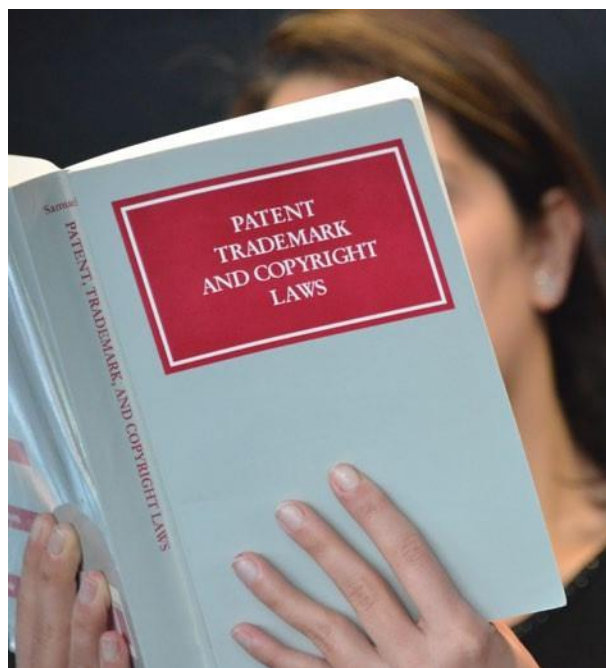


5. Asigurarea protecției drepturilor de proprietate intelectuală

Limagrain consideră că protejarea drepturilor sale de proprietate intelectuală (brevete, certificate de protecție a soiurilor de plante, secrete comerciale, desene și modele, mărci comerciale, drepturi de autor, software, baze de date sau altele) este esențială pentru dezvoltarea și durabilitatea sa.

Prin urmare, fiecare angajat trebuie să protejeze proprietatea intelectuală a Grupului prin respectarea confidențialității.

În plus, Limagrain respectă drepturile de proprietate intelectuală atât ale partenerilor, cât și ale concurenților săi.



Comportamente așteptate

Fiecare angajat Limagrain trebuie să ia toate măsurile pentru a se asigura că creațiile Limagrain beneficiază de o protecție adecvată în ceea ce privește proprietatea intelectuală, respectând în același timp orice confidențialitate legată de aceste drepturi.

Fiecare angajat trebuie să respecte obligațiile contractate de Limagrain, precum și drepturile de proprietate intelectuală ale terților care sunt în vigoare și valabile în fiecare teritoriu.

Orice angajat care părăsește grupul trebuie să se conformeze aceluiași cerințe de confidențialitate și să respecte drepturile de proprietate intelectuală.

Consecințele nerespectării normelor din Codul de Conduită

Normele de etică în afaceri urmăresc să asigure respectarea de către companie a diverselor legi internaționale și naționale, care se extind adesea dincolo de teritoriul lor.

Încălcarea acestor reguli poate avea consecințe majore pentru angajați, pentru companie și pentru Grup.

Normele de etică în afaceri țin cont și de documentele recunoscute la nivel internațional, cum ar fi cele redactate de Organizația Națiunilor Unite. Limagrain trebuie să respecte aceste legi, iar semnarea Pactului Global indică faptul că Limagrain este hotărâtă să fie o forță puternică și exemplară în acest domeniu.

Ațiunile Limagrain reprezintă suma totală a acțiunilor individuale întreprinse de angajații săi, indiferent de poziția lor sau de țara în care își desfășoară activitatea. Pentru ca acțiunile lor să fie în conformitate cu Principiile Etice și cu Codul de Conduită, fișele practice interne ale Limagrain descriu comportamentul pe care Limagrain îl așteaptă de la angajații săi și ceea ce interzice să fie făcut în numele său.

Răspunderea Limagrain și a conducerii sale, buna sa reputație și imagine sunt toate în joc, dar și ceea ce crede conducerea că este rolul social al companiei.

Prin urmare, este de la sine înțeles că toată lumea trebuie să respecte Principiile Etice și Codul de Conduită, precum și regulile descrise în fișele practice interne!

Care sunt consecințele pentru angajații din compania lor?

Încălcarea Principiilor Etice și a Codului de Conduită îi expune pe angajați la sancțiuni disciplinare prevăzute în documentele care reglementează fiecare companie din cadrul Grupului (adesea regulamente interne) și, în cele din urmă, ar putea duce la concedierea angajatului.

Care sunt consecințele juridice în materie de corupție?

Mai exact, în ceea ce privește corupția, nerespectarea legislației referitoare la corupție poate duce la sancțiuni legale, în plus față de cele care pot fi impuse de companie. Într-adevăr, legislația anticorupție, cum ar fi legea Sapin II din Franța, precum și alte reglementări cu un domeniu de aplicare extrateritorială (Regatul Unit, Statele Unite etc.), prevăd sancțiuni civile și penale atât pentru angajați, cât și pentru angajatorii acestora.

Aceste sancțiuni se aplică autorilor și complicilor acestora, indiferent dacă sunt persoane juridice sau entități. Angajatul este răspunzător chiar dacă este implicat într-un act de corupție în numele și în beneficiul companiei sale. În cele din urmă, nu contează dacă corupția a avut succes; doar încercarea reprezintă o încălcare care poate fi sancționată.

- În ceea ce privește angajatul, ca persoană fizică, acesta poate fi tras la răspundere penală, iar sancțiunile pot duce la mulți ani de închisoare, la pierderea drepturilor cetățenești și la interzicerea desfășurării activității în cauză și pot include amenzi foarte mari.

- Limagrain sau una dintre filialele sale poate fi, de asemenea, trasă la răspundere. Chiar dacă pedepsele recomandate variază de la o țară la alta, aproape toate sistemele juridice prevăd pedepse cu închisoarea pentru directori și amenzi penale sau administrative pentru companii.

Aceste amenzi pot ajunge la 30% din vânzările unei companii sau chiar mai mult. Răspunderea civilă a companiei poate fi, de asemenea, implicată și poate duce la plata unor sume semnificative către terțe părți recunoscute ca victime ale unui act de corupție.



Alte sancțiuni posibile:

- Interdicția de a desfășura anumite activități
Se poate impune interdicția de a ocupa o funcție publică sau de a desfășura activitatea profesională vizată de actul de corupție. Unei companii găsite vinovate de corupție i se poate interzice să participe la proiecte din sectorul public. În Uniunea Europeană, companiile găsite vinovate de corupție sunt excluse automat din contractele din sectorul public. Băncile au întocmit liste negre ale companiilor implicate în cazuri de corupție.

- Excluderea de la anumite licitații și proiecte din sectorul privat
Companiile din sectorul privat refuză adesea să facă afaceri cu companii acuzate de corupție sau care au fost găsite vinovate de corupție.

- Rezilierea contractelor existente
Contractele obținute prin corupție sunt deseori declarate nule pentru că sunt frauduloase.

- Reputație afectată
Companiile cunoscute pentru implicarea în acte de corupție sunt din ce în ce mai des excluse de pe piețele financiare importante și din tranzacțiile internaționale.

Glosar

Mită:*

Mita este, fără îndoială, cea mai cunoscută formă de corupție. Acestea sunt, de asemenea, principala țintă a majorității legilor anticorupție. Ca regulă generală, mita este o sumă de bani sau un cadou oferit pentru a obține un avantaj nedrept, nemeritat sau necorespunzător.

O mită poate cuprinde mai multe părți într-o tranzacție, dar întotdeauna implică cel puțin două părți principale: persoana care plătește mita (plătitorul) și persoana care o primește (solicitantul). Mita nu este neapărat o sumă de bani; aceasta poate lua forma unui stimul financiar, a unui serviciu furnizat sau a unui favor; de exemplu, o ofertă de a angaja o rudă a persoanei care primește mita.

Chiar și simpla promisiune de a oferi ceva în viitor în schimbul unui avantaj comercial reprezintă o mită.

Mita acoperă mai multe situații și subcategorii, cum ar fi:

- Comisioane: o formă de mită, dar care este plătită după ce un contract este atribuit, nu înainte. De exemplu, un operator privat, care dorește să primească un contract, îi promite funcționarului guvernamental că va plăti „comisioane” după ce i se va atribui contractul.
- Plată de facilitare: o plată de facilitare, numită și facilitare, înlesnire, șantaj sau plată pe sub masă, reprezintă o sumă mică plătită direct sau indirect, „sub acoperire”, unui reprezentant oficial al autorităților, pentru a garanta sau pentru a accelera efectuarea unor acțiuni de rutină și nediscreționare, cum ar fi obținerea unei vize, a unei comenzi sau a unei racordări la o rețea (digitală, electrică, de apă), sau o vânduire mai rapidă a mărfurilor.

- Taxă ilicită: se referă la un impozit sau la o taxă de serviciu, care este percepută ilegal de către un funcționar care nu are autoritatea legală de a face acest lucru.

Munca copiilor:

Aceasta se referă la orice tip de activitate economică desfășurată de copii care afectează dezvoltarea lor normală, fizică și psihologică.

Coluziune:

Coluziunea reprezintă o înțelegere ilegală, de obicei secretă, între două sau mai multe persoane pentru a aduce prejudicii unei terțe părți prin fraudarea drepturilor acestora sau pentru a deturna o procedură.

Aceasta poate include, de exemplu, diseminarea de informații confidențiale privind o piață de către o persoană care dorește să acorde prioritate unui operator pentru a-i permite acestuia să obțină piața respectivă, sau transferul de angajați pentru a masca un plan de concedieri.

Munca ascunsă:

Acest lucru presupune să nu se declare oficial autorităților competente o persoană care lucrează pentru o societate.

Conflicte de interese:*

Pentru o persoană care desfășoară o activitate profesională (publică sau privată), deține o funcție aleasă sau exercită un serviciu public, conflictul de interese este definit ca fiind faptul de a se pune într-o situație care poate ridica îndoieli cu privire la adevăratele motivații ale deciziilor lor. Aceste interese pot fi de natură asociativă, caritabilă, culturală, financiară, politică, religioasă, sportivă sau pot rezulta din legături familiale sau sentimentale.

Într-o companie, este vorba de riscul ca interesul personal sau privat al unui angajat să interfereze cu interesul companiei; în astfel de cazuri, este posibil ca angajatul să nu-și mai respecte obligația de loialitate față de companie.

Conflictele de interese pot include, de asemenea: o relație privilegiată (familială sau financiară) cu un client, co-contractant sau subcontractant,

- exercitarea unei funcții politice sau profesionale,
- acumularea de activități profesionale,
- o rudă sau un apropiat care candidează pentru o ofertă de muncă în cadrul unei companii,
- utilizarea sau schimbul de informații confidențiale în interes personal.

Corupție:

Corupția implică:

- oferirea, fângăduirea sau oferirea unui avantaj nelocal unei persoane publice sau private (corupție activă); sau
- solicitarea, cererea sau primirea unui avantaj necuvenit de la o persoană publică sau privată (corupție pasivă), în scopul de a îndeplini sau nu o acțiune în cadrul funcțiilor sale profesionale.

Această definiție presupune că:

- oferta sau promisiunea poate fi făcută direct sau indirect, de exemplu, printr-un intermediar;
- ceea ce se oferă poate fi în numerar sau în natură, de exemplu, un cadou, o invitație sau un serviciu;
- ceea ce se așteaptă în schimb poate fi o acțiune sau o inacțiune.

Discriminare:

Aceasta se referă la inegalitatea de tratament a unei persoane pe baza a cel puțin unuia dintre criteriile protejate, cum ar fi originea, sexul, handicapul, culoarea pielii, religia etc.

Embargou:

Un embargo reprezintă o măsură care interzice fie tranzacțiile cu o anumită țară, fie tranzacțiile care implică bunuri specifice cu o anumită țară; acest lucru presupune cunoașterea motivului economic al tranzacției (de exemplu, interzicerea vânzării de arme către țara X).

Măsurile de embargo se bazează pe deciziile Organizației Națiunilor Unite sau pe reglementările Uniunii Europene sau naționale.

Extorcare:

Extorcarea presupune obținerea de bani, bunuri sau servicii de la o persoană prin înșelăciune sau amenințare. De foarte multe ori, aceasta implică amenințarea de a incita sau de a forța o altă persoană să efectueze sau să facă ceva împotriva voinței sale și, de obicei, are ca rezultat faptul că victima pierde bani sau trebuie să cedeze un anumit beneficiu.

În contextul corupției, poate fi vorba de un funcționar public care cere să primească o sumă de bani, sub amenințarea că, în caz contrar, își va folosi influența pentru a aduce prejudicii unei companii sau unei persoane. Un exemplu este un agent vamal sau de securitate care se oferă să nu efectueze o „inspecție” îndelungată și costisitoare a unor mărfuri sau a unei genți în schimbul unei mite.

Membri ai familiei:

Aceasta include o rudă, de sânge sau prin căsătorie (sau o relație informală similară), inclusiv soțul/soția, partenerul, părinții sau copiii. Aceasta include un copil al acelorași părinți, prin căsătorie sau adopție, părinții vitregi, bunicii, unchii, mătușile și verișorii, nepoții sau orice rudă care locuiește în gospodăria dumneavoastră.

Interes financiar:

Termenul „interes financiar” include, fără limitare, orice acțiune sau participație, investiție, împrumut acordat sau primit sau orice alt aranjament financiar încheiat cu o terță parte.

Munca forțată:

Aceasta este o muncă efectuată sub constrângere sau amenințare.

Fraudă:

Frauda presupune înșelarea deliberată a unei alte persoane pentru a obține un beneficiu ilegal sau nelegitim sau pentru a evita o obligație legală sau contractuală.

Comportamentul fraudulos presupune că acțiunea a fost intenționată (nu o eroare sau o neglijență), însoțită de un proces de ascundere a acțiunii neautorizate.

Motivațiile fraudei pot fi foarte diverse și pot fi comise din motive financiare, morale sau materiale. Compania poate fi victima sau beneficiarul unei fraude.

Frauda poate lua următoarele forme:

- deturnarea de bani, echipamente sau informații confidențiale sau chiar necinste în ceea ce privește calitatea produselor sau a serviciilor. Printre exemple se numără afirmația falsă de a avea o anumită etichetă sau de a fi respectat un anumit standard,
- distrugerea documentelor justificative,
- falsificarea înregistrărilor contabile,
- aplicarea unei semnături scanate fără consimțământul părții interesate,
- omisiunea de a notifica o persoană publică sau privată sau o declarație eronată,
- denaturarea adevărului într-un document contractual, contabil sau administrativ, cum ar fi nerespectarea unui standard sau a unei constrângeri impuse prin lege.

Declarații false:

Declarațiile frauduloase cuprind inexactități sau omisiuni deliberate în situațiile financiare, precum și distribuirea de situații financiare cu scopul de a profita de pe urma destinatarilor acestora, în special a investitorilor și a creditorilor.

Aceasta se poate referi, de exemplu, la falsificarea sau modificarea registrelor contabile și financiare, nerespectarea deliberată a principiilor contabile, prezentarea falsă a tranzacțiilor, omisiuni sau dezvăluiri intenționate de informații etc.

Dincolo de domeniul finanțelor, declarațiile false se referă la orice inexactitate sau omisiune voluntară a unor informații (de natură umană, comercială etc.) în documentele publice, cu intenția de a înșela destinatarul.

Reținerea activelor:

Blocarea activelor unei persoane, decisă de o autoritate guvernamentală (OFAC, Ministerul Economiei etc.), în conformitate cu reglementările naționale, extrateritoriale sau de altă natură sau internaționale (ONU) sau ale Uniunii Europene. Această decizie se referă la orice bancă care deține active pe numele acestei persoane și acoperă totalitatea sau o parte a activelor, după caz.

Cadouri:*

Cadourile sau ospitalitatea pot lua mai multe forme, cum ar fi bunuri, mese, excursii, sejururi la hotel, invitații la evenimente profesionale, culturale sau sportive sau alte forme de divertisment.

Gratuitate ilegală:

O gratificație este ilegală în cazul în care este acordată în mod abuziv ca recunoaștere a unui serviciu prestat (decizie sau omisiune). Acesta poate lua forma unei reduceri a unei sume de bani sau a unui cadou de o anumită valoare. Este o formă de corupție. Nu este vorba de o reducere pentru a influența o decizie sau o omisiune înainte ca acestea să fie luate, ci de o reducere acordată direct din cauza unei decizii sau a unei omisiuni după ce aceasta a fost luată.

Tranzacții pe bază de informații privilegiate:

Aceasta implică divulgarea sau utilizarea pe piața bursieră (în special pentru cumpărarea, vânzarea, schimbul sau subscrierea de titluri de valoare sau exercitarea de opțiuni) a unor informații „privilegiate” (adică informații specifice și confidențiale care, dacă ar fi făcute publice, ar putea avea o influență asupra prețului acțiunilor).

Un astfel de comportament constituie o infracțiune care expune autorul (autorii) la urmăriri penale. Această încălcare este, de asemenea, reglementată și sancționată de autoritățile de reglementare ale bursei de valori la care sunt cotate acțiunile societății.

Lobby

sau reprezentare de interese:

Aceasta este o contribuție legală și transparentă a unei companii la elaborarea reglementărilor sau a politicilor publice cu privire la subiectele sale de interes. Această contribuție este menită să informeze factorii de decizie publică.

Deturnarea de bunuri sau de fonduri:

Acest termen se referă la furtul sau utilizarea frauduloasă a bunurilor companiei de către un angajat.

Această deturnare poate implica orice tip de proprietate, inclusiv resurse financiare, produse sau orice alt tip de proprietate (creanțe, echipamente informatice sau date legate de organizarea companiei sau de partenerii comerciali, cum ar fi referințele clienților, informații tehnice despre produse sau servicii sau orice alte informații confidențiale).

Utilizarea abuzivă a activelor companiei:

Aceasta implică utilizarea deliberată și personală a activelor sau a creditului companiei sau a puterilor pe care le dețin funcționarii companiei.

Spălarea de bani sau de capital:

Spălarea de bani sau de capital constă în conferirea unei aparențe legitime unor bunuri sau sume de bani care, în realitate, au fost obținute prin activități ilegale (terorism, trafic de droguri, contrafacere, piraterie informatică, corupție, evaziune fiscală etc.) prin ascunderea originii acestora. Aceasta implică, de asemenea, transferul ilegal de fonduri pentru a evita controlul valutar și/sau detectarea de către autoritățile fiscale.

Aceasta poate adopta următoarele forme:

- o tranzacție pentru care numele și detaliile părților sunt necunoscute;
- o tranzacție efectuată prin intermediari necunoscuți sau inutili;
- o tranzacție inexplicabilă;
- utilizarea unor metode de plată neobișnuite;
- o tranzacție într-o țară diferită de cea în care a fost prestat serviciul sau diferită de cea în care se află sediul central.

Nepotism sau favoritism:

Aceasta presupune acordarea unor avantaje nedrepte membrilor familiei, prietenilor sau rudelor.

Date cu caracter personal:

Aceasta se referă la datele care identifică direct sau indirect o persoană fizică, cum ar fi numele, prenumele, numărul de telefon, adresa de e-mail etc.

Interesul personal/privat:

Termenul „interes personal/privat” trebuie înțeles în sens larg, adică implică atât interesele persoanei în cauză (angajat, membru al personalului, funcționar public, membru al unei administrații, al unui serviciu public sau al guvernului), cât și pe cele ale familiei sau ale rudelor sale apropiate (persoane fizice sau juridice).

Persoane expuse politic (PEP):

Acestea sunt persoane care ocupă sau au ocupat poziții de încredere și de autoritate la un nivel înalt al serviciului public sau al funcțiilor politice, juridice sau administrative,

sau funcții în cadrul unei organizații internaționale, precum și membri ai familiei lor apropiate sau rude apropiate. În special, aceste persoane sunt deținătorii

de funcții politice înalte, cum ar fi conducătorii guvernului, politicienii sau funcționarii de rang înalt, magistrații

sau ofițeri militari de rang înalt, precum și conducerea executivă ai unor companii publice sau partide politice importante.

Funcționar public sau reprezentant al autorităților:

Un funcționar public sau un reprezentant al autorităților publice se referă la:

- orice funcționar public care a fost ales sau numit ca membru al unui minister sau ca legislator,
- oricare angajat sau persoană care acționează pentru sau în numele unui funcționar public, al unei agenții guvernamentale sau al unei companii care lucrează pentru o agenție guvernamentală sau care este deținută sau controlată de o agenție guvernamentală, cum ar fi un cercetător angajat al unei universități publice,
- orice funcționar al unui partid politic, candidat cu un mandat oficial, funcționar sau angajat sau persoană care acționează pentru sau în numele unui partid politic sau al unui candidat cu un mandat oficial,
- orice angajat sau persoană care acționează pentru sau în numele unei organizații publice internaționale,
- orice membru al unei familii regale sau al armatei,
- orice membru al unui „Guvern”, un termen care se referă la toate nivelurile și subdiviziunile guvernelor (locale, regionale sau naționale, administrative, judiciare, legislative sau executive).

Rudele apropiate ale tuturor acestor persoane sunt, de asemenea, considerate funcționari publici.

Părți interesate:

O parte interesată este oricare persoană fizică sau juridică, grup de persoane sau organizație care poate fi implicată, direct sau indirect, în activitatea unei firme, a unei societăți sau a unui grup de societăți.

Aceasta acoperă numeroși protagoniști, cum ar fi: investitori, acționari, angajați, furnizori, subcontractanți, clienți, autorități publice, organizații profesionale, precum și organizații internaționale, ONG-uri, comunități locale, jurnaliști și mass-media.

Companii de stat (companii publice):

Societățile publice sunt entități juridice care aparțin în totalitate sau în parte guvernului sau care se află sub controlul acestuia. Angajații și reprezentanții companiilor de stat sunt considerați ca fiind reprezentanți ai autorităților sau funcționari publici, conform majorității legilor anticorupție.

Avantaj neloial sau injust:

Un avantaj neloial este definit ca fiind orice obiect sau un serviciu de valoare furnizat unui beneficiar cu scopul de a obține o decizie sau o abținere sau de a influența o decizie. Beneficiarul poate fi un funcționar public, un angajat din sectorul privat, o rudă a persoanei respective (cum ar fi un membru al familiei sale) sau o entitate conexă (fundatăie, societăți fantomă etc.).

Acest avantaj incorect poate fi:

- direct (de exemplu, plăți pe sub masă, onorarii necuvenite sau comisioane retroactive, plăți de facilitare sau în numerar, servicii, reduceri, cadouri generoase sau avantaje excesive, suprafacturare pentru un serviciu, împrumuturi, credite),
- sau indirect (de exemplu, plata către un partid politic, o organizație caritabilă sau o sponsorizare, oferirea unei funcții sau un stagiu de practică etc.).

Note

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

Mita

Cea mai familiară formă de corupție ia multe forme în întreaga lume



Egipt

- Ashaan ad-dukhaan (ceva pentru țigările dumneavoastră)
- Ashaan ash-shay (ceva pentru ceaiul dumneavoastră)
- Bakchich (cadou, mită, donație)
- Barteel rashwah (mită)
- Kahwa (cafea)

Rusia

- Vzyatka (mită)
- Dat' na lapu (unsoare)

China

- Chaqian (bani pentru ceai)
- Zou hou mien (intră pe ușa din spate)

Statele Unite

- Bribe
- Kickback
- Payola
- Sweetener Backhander
- Hush money
- Grease
- Wet my beak

Mexico

- Soborno (mită)
- Mordida (mușcătură)
- Refresco (băutură)
- Dinero por debajo de la mesa (unsoare)

Peru

- Coima (jargon pentru mită)

Irak

- Kahwa (cafea bună)

Nigeria

- Kola, dash, egunje (mită)

Angola

- Gaseoso (băutură)

România

- Răsplată (recompensă pentru servicii)

Thailanda

- Sin bone (bani pentru ceai)

India

- Rishwat (unsoare)
- Baksheesh; ghoos, hafta (mită)
- Chai-pani (ceai și apă)

Turcia

- Rusvet (mită)

Filipine

- Lagay (bate palma)
- Kotong, suhol (mită)

SEDIU:

Biopôle Clermont-Limagne 14
rue Henri Mondor
63360 Saint-Beuzire Franța

ADRESA DE CORESPONDENȚĂ:

CS 20 001
63360 Gerzat

Tel. +33 (0)4 73 63 40 00

Fax. +33 (0)4 73 63 40 44

www.limagrain.com

