



# Princípios Éticos e Código de Conduta



# Sumário

**Prefácio do Diretor-Geral**  
página 3

**Os princípios éticos e os compromissos da Limagrain**  
página 4

A. Respeitar seus agricultores cooperados e acionistas  
página 4

B. Respeitar seus funcionários  
página 5

**Carta de Diversidade e Inclusão Limagrain**  
páginas 6 e 7

C. Preservar o meio ambiente  
página 8

D. Adotar um comportamento leal em relação a seus concorrentes  
página 9

E. Procurar satisfazer seus clientes e consumidores  
página 9

F. Estabelecer relações equilibradas e leais com os seus fornecedores e parceiros  
página 10

G. Adotar uma conduta responsável em relação aos países e territórios onde está instalada  
página 10

**O Código de Conduta e o comportamento ético dos homens e das mulheres da Limagrain**  
página 11

1. Preservar a imagem e a reputação da Limagrain  
página 12

2. Respeitar e proteger os ativos  
página 12

3. Agir com integridade e evitar todo conflito de interesse  
página 13

**O Compromisso da Diretoria da Limagrain contra a corrupção**  
páginas 14 e 15

4. Prevenir a divulgação de informações financeiras não-públicas e informações  
página 16

5. Zelar pela proteção dos direitos de propriedade intelectual  
página 17

**O questionamento como motor da nossa ética**

A quem encaminhar qualquer pergunta ou preocupação?  
página 18

**O dispositivo de alerta**  
página 19

**As consequências do desrespeito do Código de Conduta**  
página 20

**Glossário**  
página 22

Estes Princípios Éticos e este Código de Conduta estão inseridos no âmbito de vários textos internacionais dos quais Limagrain compartilha os princípios:

- a Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- as principais convenções da Organização Mundial do Trabalho, notadamente as convenções 29, 105, 138 e 182 (luta contra o trabalho das crianças e o trabalho forçado), 155 (saúde e segurança dos trabalhadores), 111 (luta contra as discriminações), 100 (remunerações), 87 e 98 (liberdade sindical, direito de organização e de negociação coletiva);
- a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança;
- os Princípios diretores da OCDE dirigidos às empresas multinacionais;
- o Pacto mundial da Organização das Nações Unidas, assinado pelo Limagrain em dezembro de 2013;
- legislação francesa, dita «Sapin II», aplicável desde 1º de junho de 2017,
- transposição para o direito francês da diretiva europeia de 22 de outubro de 2014, denominada «RSC».



# Prefácio do Diretor-Geral

Em 2015, a Limagrain adotou um primeiro Código de Conduta respondendo assim a um desafio de política global: afirmar os seus princípios de ética nos negócios, respeitando as regulamentações em vigor, a fim de alinhar as atividades a uma dinâmica de progresso sustentável e responsável.

De fato, as nossas atividades, sejam de pesquisa, produção ou comercialização de sementes e de produtos agroalimentares, estão no centro das questões sociais, societárias e ambientais que são cada vez mais complexas e regulamentadas. Inclusive nossos clientes, sejam industriais ou consumidores, têm exigências crescentes sobre a nossa capacidade de integrar o conjunto dessas questões. A Limagrain intervém em mercados nacionais e internacionais que evoluem rapidamente. Mercados sobre os quais se aplicam regras jurídicas e, cada vez mais frequentemente, disposições oriundas de princípios fundamentais, de cartas compromisso ou de normas.

Esta nova versão dos Princípios Éticos e do Código de Conduta, leva em conta as mais recentes evoluções legais e insere-se em nossos procedimentos de Responsabilidade Social Corporativa (RSC); apoia-se naturalmente em nossos valores de progresso, de perseverança e de cooperação. Este é um guia para manter a nossa vigilância, um quadro que define marcos comuns, uma ferramenta para a aquisição dos reflexos certos mas também uma fonte de soluções.

Nenhum assalariado da Limagrain, seja qual for a unidade ou o seu país de origem, poderá pretender agir em nome do interesse da Limagrain, se ele o fizer contrariando os valores da empresa ou as regras e os princípios lembrados neste documento.

Estes Princípios Éticos e este Código de Conduta marcam o nosso compromisso coletivo para um desenvolvimento responsável e perene das nossas atividades em todo o mundo. Portanto, gostaria que todos tomassem conhecimento e se referissem a ele ao longo de toda a sua atuação na Limagrain.

Sébastien  
Chauffaut



# Os princípios éticos e os compromissos da Limagrain



A Limagrain decidiu formalizar os princípios éticos e os compromissos que pretende aplicar em relação às principais partes envolvidas nas suas atividades: agricultores cooperados, acionistas, funcionários, fornecedores, parceiros e representantes nos países em que está estabelecida.

Os compromissos da Limagrain são internalizados por seus colaboradores que são, por sua vez, os embaixadores da empresa no dia-a-dia.

## A. Respeitar seus agricultores cooperados e acionistas

A Limagrain é um grupo cooperativo internacional cujo conjunto de acionistas é constituído pelos agricultores cooperados da Cooperativa Limagrain.

Acionistas minoritários externos vêm reforçar a solidez dessa organização e contribuem com o desenvolvimento do Grupo a longo prazo.

A Limagrain zela pelo respeito e pela consideração das expectativas de todos os seus acionistas, pela rigorosa aplicação da regulamentação das bolsas de valores (definida pelos órgãos competentes), bem como pela aplicação das regras de governança corporativa.

Nesta perspectiva, a Limagrain segue as recomendações prescritas pela MiddleNext, índice dos valores em bolsa de proporções médias, os quais definem as práticas apropriadas a este tipo de empresas.

A Limagrain fornece a seus acionistas, em intervalos regulares ou desde que a situação demande, uma informação precisa, sincera e de acordo com as regras em vigor.

# B.

## Respeitar seus funcionários

### Garantia da saúde e segurança no trabalho

A Limagrain considera que a sua primeira responsabilidade social é fornecer a todos os seus funcionários, assim como terceiros trabalhando nas dependências do Grupo, um ambiente que preserve a saúde e a segurança de todos e, também, um local de trabalho de qualidade.

Para isso, a Limagrain se compromete a respeitar a legislação em vigor em cada país, assim como as regulamentações e os padrões internos em matéria de higiene, saúde e segurança.

Neste âmbito, a Limagrain se compromete a implementar um quadro referencial em matéria de saúde e segurança.

### Respeito das pessoas e da vida privada

A Limagrain se empenha em tratar seus funcionários com equidade e de maneira franca e aberta, respeitando sua dignidade e integridade física e moral.

Os funcionários da Limagrain são assim recrutados, sem discriminação de gênero, idade, origem, religião, orientação sexual, aparência física, estado de saúde, situação de deficiência, associação sindical ou de opinião política.

A Limagrain respeita a vida privada dos seus funcionários e não intervêm na conduta deles fora do trabalho. Ela igualmente observa com neutralidade as opiniões políticas, crenças filosóficas ou religiosas e rejeita qualquer doutrinação nos ambientes de trabalho.

Além disso, a Limagrain busca o desenvolvimento profissional de seus funcionários.

A Limagrain se dedica especialmente a garantir um acesso igualitário à formação profissional contínua e à mobilidade interna, para que cada funcionário possa manter e desenvolver suas competências.

A Limagrain pretende promover a diversidade e a inclusão amplamente, como fontes de progresso e riqueza. Este compromisso é detalhado na Carta de Diversidade e Inclusão, apresentada nas páginas 6 e 7.

Em outras palavras, a Limagrain está comprometida com o diálogo social e o conduz com sinceridade e lealdade.

### Proteção dos dados de caráter pessoal

A proteção dos dados pessoais é objeto de atenção toda particular. Os dados de caráter pessoal dos nossos clientes, parceiros comerciais e colaboradores somente devem ser coletados, salvos, processados e transmitidos no âmbito do enquadramento legal específico do país.

A Limagrain se compromete a recolher e a processar os dados de caráter pessoal tanto dos seus agricultores cooperados e funcionários, quanto de terceiros, apenas para uso determinado e legítimo, correspondendo à finalidade dos processamentos efetuados.

Somente as informações pertinentes e necessárias serão gravadas em vista dos objetivos procurados.

Por exemplo, apenas os dados utilizados no âmbito dos processamentos informatizados para fins de pagamentos são relativos à identidade, situação familiar, vida profissional e aos elementos referentes à remuneração do funcionário, não podem ser desviados deste objetivo.

Além disso, em matéria de proteção dos dados de caráter pessoal, a Limagrain se compromete a respeitar as legislações dos países nos quais intervém, no tocante ao princípio da duração limitada da conservação dos dados, ao direito de acesso, de consulta, de consentimento, de retificação, de informação, de portabilidade, ao esquecimento ou ainda à oposição.

A empresa garante a segurança, a confidencialidade e a integridade dos dados de caráter pessoal de seus colaboradores e de terceiros.





# Diversity & Inclusion



## Carta de Diversidade e Inclusão Limagrain

### Nossa definição de diversidade e inclusão

A diversidade representa a variedade de perfis de pessoas em uma empresa. Refere-se aos fatores visíveis e invisíveis que descrevem uma pessoa: sexo, idade, origem cultural e social, aparência física, estado de saúde, orientação sexual, deficiências, religião, etc. **A diversidade é um fato.**

A inclusão consiste em assegurar com que cada pessoa se sinta respeitada, ouvida e valorizada em sua individualidade, sem preconceitos. Ela permite que a diversidade produza todos os seus benefícios dentro da empresa. **A inclusão é uma escolha.**

### Nossas crenças

**Estamos convencidos de que promover a diversidade e a inclusão é fundamental para desenvolver um Grupo mais responsável, mais inovador e mais eficiente.**

Como Grupo internacional, a diversidade já é **nossa realidade** na Limagrain, com mais de 9 300 colaboradores de 86 nacionalidades diferentes, presentes em 49 países. Estamos convencidos de que a diversidade nos permitirá ser uma empresa mais forte. Todas as Business Units, bem como as organizações do Grupo corporativo e de negócios já estão desenvolvendo ações para fortalecê-la permanentemente.

Desenvolver a diversidade e promover a inclusão são parte integrante de **nossa responsabilidade corporativa**. Isso é também crucial para **nosso desempenho**:

- Porque a diversidade e a inclusão contribuem para o bem-estar e o orgulho dos colaboradores e favorecem o seu engajamento.
- Porque atraem candidatos com personalidades e perspectivas distintas.
- Porque ajudam a entender melhor os mercados e as expectativas dos nossos clientes, que também são diversos.
- Porque desenvolvem a criatividade e a capacidade de inovação, promovendo diferentes pontos de vista.

**Diversidade e inclusão criam valor.**

### Nossa ambição

**A Limagrain visa promover a diversidade e a inclusão, como fontes de progresso e riqueza.**

O objetivo definido é ser uma empresa reconhecida pela diversidade e inclusão de todos os seus talentos, e dentro da qual cada pessoa possa desenvolver todo o seu potencial valorizando a sua singularidade, criando assim valor agregado para o Grupo.

## Nosso programa

### Nossos compromissos

Nosso programa de Diversidade e Inclusão é baseado em três pilares de engajamento:

- 1. Garantir a não discriminação.**
- 2. Comprometer-se com a igualdade profissional entre homens e mulheres.**
  - Aumentar a feminização da empresa, com especial atenção aos cargos de gestão.
  - Garantir a igualdade profissional entre homens e mulheres ao longo da sua carreira profissional.
- 3. Promover todas as diversidades e em particular a diversidade cultural e geracional.**

### Nossas ações

Estamos empenhados em implementar as seguintes ações:

#### > Conscientizar todos sobre a diversidade

Sensibilizar nossos Dirigentes, Executivos e todos os nossos gerentes e, gradualmente, todos os nossos funcionários, sobre os desafios da não discriminação, diversidade e inclusão.

> **Garantir a não discriminação** ao longo da carreira profissional dos colaboradores, **incentivar a representação da diversidade** na força de trabalho e em todos os níveis de responsabilidade e **promover a inclusão** em todas as ações de gestão e decisão da Limagrain.

#### > Medir para progredir

Avaliar regularmente a implementação destes compromissos e os progressos realizados além de informar internamente sobre os resultados da implementação dos planos de ação.

## Nossa abordagem

O programa de Diversidade e Inclusão da Limagrain diz respeito a todos os funcionários da Limagrain em todo o mundo, independentemente da Business Unit, organização do Grupo corporativo ou de negócios.

Apoiada pela Comissão de Gestão do Grupo e liderada pela Direção de Recursos Humanos do Grupo, esta abordagem é reforçada por uma **rede de Diversidade e Inclusão** que reúne correspondentes de cada Business Unit e das organizações do Grupo corporativo e de negócios. Esta rede, em particular, assegura a implantação do programa nas Business Units e nas organizações do Grupo corporativo e de negócios, o lançamento de iniciativas e o compartilhamento de boas práticas.

## Nossos indicadores de desempenho

Estamos empenhados em seguir os seguintes indicadores de desempenho:

- Satisfação dos funcionários em relação à cultura de Diversidade e Inclusão da Limagrain
- Percentual de empregados do sexo sub-representado dentre os Dirigentes, Executivos, gerentes e «Lideranças de Equipe»
- Porcentagem de mulheres promovidas em relação ao número total de promoções
- Porcentagem de mulheres contratadas em relação ao número total de contratações
- Número de nacionalidades representadas dentre os Dirigentes, Executivos e «Lideranças de Equipe»
- Porcentagem de conclusão dos planos de sucessão para Dirigentes, Executivos e «Lideranças de Equipe»

## Objetivo

Atingir uma quota de pelo menos 30 % de colaboradores do gênero sub-representado entre Dirigentes, Executivos, bem como os «Lideranças de Equipe» de todas as Business Units em 2026 e aumentar esta taxa para 35 % em 2030.

Comitê de Gestão da Limagrain

## C. Preservar o meio ambiente

A Limagrain se compromete a contribuir de forma significativa em prol do respeito ambiental, graças à utilização racional dos recursos, combinada à otimização dos seus processos de produção em suas instalações ao redor do mundo.

A Limagrain está iniciando a implementação de uma estratégia que visa colocar em operação um Sistema de Gestão Ambiental (SGA) e o aperfeiçoamento das suas práticas em matéria de preservação dos recursos naturais, de proteção ambiental e de adaptação às alterações climáticas.

No mercado de sementes, a Limagrain procura criar variedades adaptadas à diversidade dos meios e a divulgar práticas agrícolas responsáveis e racionais junto de seus agricultores cooperados e parceiros. No mercado do agroalimentar, a Limagrain trabalha pela promoção e instalação de padrões de qualidade e de normas industriais elevadas que respeitem as legislações europeias e internacionais.



## D. Adotar um comportamento leal em relação a seus concorrentes

A Limagrain se empenha em respeitar as disposições legais e regulamentadas, nacionais e internacionais, relativas ao direito da concorrência. Essas regras objetivam garantir a livre concorrência nos mercados.

Em respeito a esses princípios, a política da Limagrain proíbe toda forma de discussão ou de comunicação com os concorrentes sobre os preços, as atribuições e as repartições de mercado e de clientes.

A Limagrain proíbe também os comportamentos abusivos quando a empresa está em posição dominante num determinado mercado.

A Limagrain se compromete igualmente a obter o aval dos diferentes organismos competentes durante as operações de concentração ou de cooperação que têm impacto no mercado nos âmbitos prescritos pelos textos aplicáveis.

A Limagrain zela para que todo funcionário seja informado sobre o fato de qualquer desrespeito destas disposições poder levar à responsabilização da Limagrain e do próprio funcionário, pessoalmente.

## E. Procurar satisfazer seus clientes e consumidores

Reconhecida nos mercados em que atua pela qualidade de seus produtos, a Limagrain está atenta às necessidades e às expectativas dos seus clientes e consumidores.

A Limagrain controla, avalia e aperfeiçoa seus produtos e serviços de modo a garantir a qualidade e segurança dos mesmos em cada etapa do processo de criação, produção e distribuição.

A empresa se esforça em aplicar padrões de comunicação elevados que respeitam as regulamentações locais aplicáveis em termos de objetos e suportes de informação destinados a clientes utilizadores e consumidores.

A Limagrain procura garantir que a informação fornecida seja atualizada, exata, objetiva e confiável, e também suficientemente completa para permitir a qualidade do produto referido e seu bom uso.





## F. Estabelecer relações equilibradas e leais com os seus fornecedores e parceiros

A Limagrain escolhe os seus fornecedores e empresas terceirizadas com base em critérios objetivos e zela pelo equilíbrio das suas relações comerciais e contratuais ao longo do tempo.

O elevado desempenho e o respeito às leis são exigidos dos fornecedores e das empresas terceirizadas, devendo ser objetivamente mensuráveis.

A Limagrain está particularmente vigilante para não firmar contratos com fornecedores que tenham recorrido ao trabalho infantil ou ao trabalho forçado.

A Limagrain está atenta ao respeito, dos princípios da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelos seus parceiros, acerca dos direitos sociais fundamentais.

## G. Adotar uma conduta responsável em relação aos países e territórios onde está instalada

No seu desenvolvimento geográfico, a Limagrain se dedica a adotar uma conduta responsável em relação aos países nos quais o Grupo tem intervenção.

A Limagrain zela para que as suas filiais estejam em conformidade com as leis e as regulamentações aplicáveis em cada respectivo país.

A Limagrain zela especialmente para que o seu desenvolvimento internacional esteja inserido em contexto de respeito pelos ambientes naturais e culturas dos territórios em que está estabelecida.

A Limagrain participa, com suas atividades, do desenvolvimento econômico e social das comunidades onde estão suas instalações, numa lógica de desenvolvimento a longo prazo.

A Limagrain se proíbe de assumir qualquer compromisso ou dar apoio, de qualquer natureza, em favor de partido político ou grupo religioso.

# O Código de Conduta e o comportamento ético dos homens e das mulheres da Limagrain

O objetivo não é o de prever ou de querer codificar tudo. Entretanto, alguns princípios claros e precisos, aliados ao senso de responsabilidade de cada um e ao bom senso de todos constituem referências úteis no dia a dia.



# 1.

## Preservar a imagem e a reputação da Limagrain

A imagem e a reputação da Limagrain são elementos essenciais em sua capacidade de se desenvolver e de atrair futuros colaboradores. A esse respeito cada um destes preserva, no âmbito das suas atribuições, a imagem e boa reputação da Limagrain.

Cada qual deve estar ciente da proibição da divulgação de conteúdos que denigram a Limagrain, de comentários desleais contra colegas, concorrentes ou parceiros, assim como da interdição de compartilhamento não autorizado de informações confidenciais referentes à Limagrain.

A multiplicação das ferramentas digitais, redes sociais, sites de compartilhamento de informações, fóruns ou blogs, torna tudo mais fácil para a expressão de todos e cabe a cada qual agir com discernimento nesta esfera.

*Para ajudar cada um na formalização dos limites a serem respeitados, um Guia do Usuário para mídias sociais está disponível a todos os funcionários na Intranet da Limagrain.*

### Comportamentos esperados

Cada funcionário deve se lembrar que:

- toda informação divulgada na internet pode ser acessada por qualquer pessoa, de qualquer lugar e sem limite de tempo;
- a utilização de recursos de informática deve ocorrer respeitando os textos aplicáveis (leis, regulamentos, códigos, contratos), da obrigação de lealdade e das regras de precaução, de segurança e de boa conduta;
- você será responsável pelo conteúdo das suas publicações na internet.

# 2.

## Respeitar e proteger os ativos

Os ativos da Limagrain são constituídos de bens materiais, tais como os equipamentos, os veículos, os computadores, as instalações, e igualmente os bens intangíveis, como as marcas, patentes, certificados de variedade vegetal, recursos genéticos, know-how, segredos industriais e as informações confidenciais.

### Bens materiais

Todo funcionário zela pelo uso adequado e controlado dos ativos da Limagrain, preservando a sua integridade e procurando assegurar para que estes ativos sejam empregados unicamente no âmbito das atividades profissionais da empresa e não para uso pessoal não autorizado.

### Bens imateriais incluindo dados e informações sensíveis e confidenciais

As informações não públicas produzidas na Limagrain, inclusive aquelas que tratam dos recursos genéticos, da pesquisa e do desenvolvimento, dos dados de fabricação, dos custos, tarifas, faturamento, dos lucros, mercados, dos clientes, parceiros e das práticas comerciais, constituem ativos essenciais da estratégia da Limagrain e não podem ser divulgados por um funcionário sem prévia autorização.

Todo funcionário deve se dedicar a guardar confidencialidade e a proteger toda informação confidencial pertencente à empresa ou a terceiros e a não utilizá-las sem autorização para tanto.

### Comportamentos esperados

Todo funcionário deve respeitar a confidencialidade das informações que ele conhece no âmbito de suas funções. Todo funcionário que participe de qualquer projeto deve assegurar-se de que:

- conhece e respeita as obrigações de confidencialidade;
  - se esforça em estar sempre vigilante durante as conversas em locais públicos (trem, avião, restaurante, seminário...);
  - respeita a obrigação de não divulgar por via verbal, escrita ou eletrônica qualquer informação confidencial.
- Qualquer ex-funcionário do Grupo estará sujeito às mesmas exigências em termos de confidencialidade.

# 3.

## Agir com integridade e evitar todo conflito de interesse

Todo funcionário deve ter um comportamento íntegro em todas as suas relações profissionais.

A Limagrain esforça-se para fazer com que haja respeito pelas leis e regulamentações aplicáveis relativas ao combate à corrupção e à lavagem de dinheiro (ver «Nosso compromisso contra a corrupção» – p.10), bem como, na condução das suas relações comerciais e financeiras, para levar em conta as recomendações dos organismos nacionais ou internacionais, tais como o OFAC, em matéria de sanções econômicas.

Neste âmbito, a Limagrain age para prevenir toda forma de corrupção e de lavagem de dinheiro.

Esta regra é especialmente importante no âmbito das negociações com representantes de organismos governamentais e instituições públicas.

Nenhum funcionário deve se comportar de maneira complacente em relação à corrupção ativa (propor uma contrapartida) ou passiva (aceitar uma contrapartida).

A Limagrain apenas autoriza brindes e demonstrações de hospitalidade apropriados e lícitos, oferecidos no âmbito das suas relações comerciais.

Qualquer proposta feita por um funcionário, em nome da Limagrain, de presentes, entretenimento ou serviços gratuitos só poderá ser feita se estiver de acordo e conforme às legislações e práticas em vigor.

O mesmo ocorre no tocante a brindes ou demonstrações de hospitalidade recebidos pelos funcionários da Limagrain.

Quando as atividades pessoais, sociais, financeiras ou políticas de um funcionário influenciam ou são suscetíveis de influenciar sua objetividade e sua lealdade à Limagrain, um conflito de interesses pode aparecer e deve ser resolvido de maneira apropriada.

### Comportamentos esperados

Todo funcionário se compromete a não aceitar nenhum presente\*, entretenimento ou favor pessoal em valor incompatível com as legislações anti-corrupção e que possam influenciar suas decisões.

Todo e qualquer funcionário sempre deve evitar quaisquer conflitos entre os seus interesses privados e aqueles da Limagrain; estes conflitos podem ocorrer durante as negociações com um parceiro comercial, um colega de trabalho ou terceiros.

(\*) consultar as fichas práticas internas



# O Compromisso da Diretoria da Limagrain contra a corrupção

Por que a luta contra a corrupção deve ser uma prioridade? «Não é tão grave!», «Sempre fizemos isso!», «É o único meio de fazer com que um projeto avance!», «Aqui, não é possível de outra forma!» Aqui estão algumas respostas clássicas, que todos ouvimos, quando se aborda o tema da corrupção e a determinação em se lutar contra essas práticas.

Então, por que querer mudá-las?

## Por vontade de estar em conformidade em relação às leis anticorrupção?

Obrigatoriamente. A maioria dos Estados se dotou de legislações específicas. Algumas <sup>(1)</sup> apresentam dimensão extraterritorial, sendo as mais coercitivas e repressivas aquelas do Reino Unido, dos Estados Unidos, do Canadá ou da França. Elas podem não somente ser aplicadas a atos cometidos fora do território nacional de origem, mas há igualmente previsão de penas de prisão e multas que alcançam dezenas ou até mesmo centenas de milhões de euros. A lei se aplica a todos, onde quer que estejam. É nosso dever respeitá-la e agir em conformidade com ela.

## Para sermos coerentes com os nossos compromissos e valores?

Certamente. Na qualidade de empresa responsável, voltados para desenvolvermos e mantermos relações comerciais sadias e baseadas na confiança recíproca em relação aos nossos parceiros, as práticas corruptas são inaceitáveis. A corrupção tampouco é compatível com os valores de progresso, perseverança e cooperação defendidos pela Limagrain.

<sup>(1)</sup> Lista exaustiva dos países dotados de legislação anticorrupção de caráter extraterritorial, em março de 2022: África do Sul, Alemanha, Argentina, Austrália, Bélgica, Brasil, Canadá, China, Emirados Árabes Unidos, Estados Unidos, França, Índia, México, Nicarágua, Reino Unido, Rússia

A corrupção é, primeiramente, o principal obstáculo mundial ao desenvolvimento econômico e social!

Anualmente, mais de 1 trilhão de dólares são pagos em propinas e 2,6 trilhões de dólares são desviados, ou seja, mais de 5% do PIB global ou quase o dobro daquele da França). Porém, a corrupção que representa uma perda de valor nas receitas fiscais dos países não é avaliada somente em termos monetários. As empresas pagantes de propina minam a integridade dos países em que atuam, agravando assim os problemas de pobreza e governança. A corrupção reduz a eficiência dos serviços públicos, bem como a qualidade dos serviços prestados.

Ela contribui para manter as populações mais vulneráveis em uma espiral de pobreza, aumentando as desigualdades e acentuando as vulnerabilidades. Estes problemas impactam toda a sociedade, pois o crescimento econômico tem raízes em um capital humano desenvolvido: pessoas educadas e saudáveis.

Entretanto, o desenvolvimento deste capital humano é barrado pela corrupção, cujos efeitos são dramaticamente mensuráveis: o analfabetismo e a mortalidade infantil estão intimamente relacionados ao nível de corrupção nos países.

O que António Guterres, Secretário-Geral das Nações Unidas, resumiu da seguinte forma na abertura da Conferência das Nações Unidas contra a Corrupção, em dezembro de 2021: «A luta contra a corrupção é essencial para proteger os direitos humanos e promover a responsabilidade democrática. Trata-se de um passo importante para o desenvolvimento inclusivo e sustentável».

Portanto, combater a corrupção não é uma opção! Ela não envolve proporcionalidade, graduação e tampouco exige qualquer contrapartida. Trata-se de um compromisso, revelador do papel que a empresa pretende desempenhar na sociedade e dos valores que ela pretende aplicar e promover.

*A Limagrain pretende fazer o que estiver ao seu alcance nesta problemática, não tolerando qualquer ato de corrupção na sua esfera, onde quer que seja no mundo, e a Diretoria da Limagrain atuará neste sentido com a máxima determinação.*

# 4.

## Prevenir a divulgação de informações confidenciais e financeiras

Todo funcionário deve guardar a confidencialidade de toda informação interna e não-pública que concerne à Limagrain e que seja suscetível de influenciar o curso da bolsa das empresas cotadas.

A exploração de tal informação para fins de vantagem pessoal ou de terceiros é proibida.

De acordo com as leis sobre informações privilegiadas, é proibido intervir direta ou indiretamente nos títulos, por meio de compra, venda ou troca de títulos de uma empresa do Grupo Limagrain cotada em bolsa, com base em informações que não sejam de domínio público.

A Carta compromisso referente a Informações Privilegiadas está disponível na Intranet da Limagrain.

De forma geral, a Limagrain condena toda e qualquer atitude que consista em ações contrárias à transparência do mercado e à regulamentação da bolsa notadamente pela divulgação de rumores ou a utilização de informações confidenciais.

### Comportamentos esperados

Todo funcionário deve zelar pela limitação da comunicação, tanto interna como externamente, de informações confidenciais somente às pessoas que precisam conhecê-las e tomar cuidado em aplicar as medidas necessárias para garantir a confidencialidade da informação e a não divulgação a terceiros.

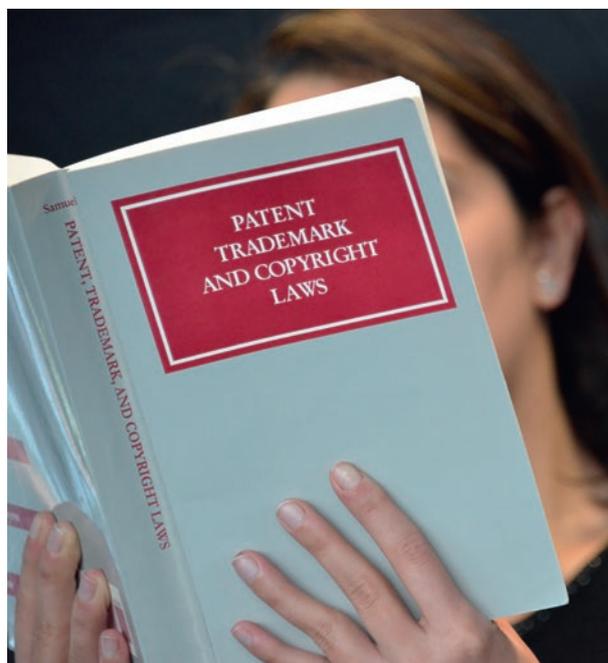
Todo funcionário deve lembrar-se de que poderá ser responsabilizado pessoalmente em caso de não cumprimento da confidencialidade e divulgação de informações privilegiadas.



## 5. Zelar pela proteção dos direitos de propriedade intelectual

A Limagrain considera que a proteção de sua propriedade intelectual: patentes, certificados de proteção de cultivares, o segredo dos negócios, desenhos e modelos, marcas, direito autoral, softwares, bases de dados e outros são essenciais ao seu desenvolvimento e à sua perenidade.

Em função disso, cada funcionário deve se portar de modo a preservar os direitos de propriedade intelectual do Grupo, especialmente o respeito da confidencialidade associada a estes direitos. Por sua vez, a Limagrain respeita os direitos de propriedade intelectual tanto dos seus parceiros quanto dos seus concorrentes.



### Comportamentos esperados

Todo e qualquer funcionário da Limagrain deve empregar todos os esforços para garantir que as criações da Limagrain desfrutem de proteção adequada quanto à propriedade intelectual, respeitando a confidencialidade destes direitos.

Todo funcionário deve respeitar as obrigações contraídas pela Limagrain, assim como os direitos de propriedade intelectual de terceiros em vigor e válidas em cada território.

Qualquer ex-funcionário do Grupo estará sujeito às mesmas exigências em termos de confidencialidade e de respeito dos direitos de propriedade intelectual.

# O questionamento como motor da nossa ética

Em caso de dúvida sobre a interpretação deste documento, o funcionário pode, com total confidencialidade consultar seu superior, o responsável dos Recursos Humanos ou o departamento jurídico e essas pessoas poderão então dirigir-se à Direção Geral delas.

## A quem se dirigir para qualquer pergunta ou preocupação?

Pode parecer mais fácil se manter em silêncio ou fechar os olhos, mas o compromisso do Grupo significa que a Limagrain não deve jamais ignorar um problema citado neste Código. Os funcionários não devem nunca hesitar em suspender uma ação ou uma prática que não lhes parece de acordo com os princípios do Código e pedir conselho, se necessário, aos diferentes contatos que estão à disposição para falar sobre isso.

## Uma pergunta?

[code-of-conduct@limagrain.com](mailto:code-of-conduct@limagrain.com)



## Dúvidas sobre uma situação?

**Faça algumas perguntas simples:**

- A situação que lhe preocupa é legal?
- Ela está em conformidade com os Princípios Éticos e Código de Conduta Limagrain?
- Ela expõe a Limagrain a riscos inaceitáveis ou prejudica os interesses da empresa a curto, médio ou longo prazo?
- Ela corresponde aos compromissos que a Limagrain tomou e às garantias dadas interna e externamente?
- Como esta situação seria considerada por outras pessoas: seu responsável, seus colegas ou sua família?
- Posso falar livremente dessa questão ou tenho um problema de consciência quando penso nisso?
- O que aconteceria se esta situação aparecesse na imprensa ou nas redes sociais?

# O dispositivo de alerta

Um dispositivo de alerta está disponível a todos os funcionários visando o recebimento de qualquer relato de atos contrários aos «Princípios Éticos e ao Código de Conduta»

De maneira geral, cada funcionário da Limagrain, assim como cada colaborador ocasional ou externo, co-contratante ou qualquer terceiro em relação à Limagrain, no âmbito de suas atividades profissionais, pode ser testemunha de fatos, ações ou comportamentos contrários às disposições dos Princípios Éticos e do Código de Conduta ou tomar conhecimento dos mesmos.

É dever de todos comunicar, o mais rapidamente possível, tais fatos, e até mesmo a possível ocorrência de um crime ou delito.

No intuito de permitir qualquer denúncia, a Limagrain optou por implementar um único dispositivo técnico para o registro dessas denúncias. No entanto, de acordo com a regulamentação aplicável, especialmente na França e na União europeia, vários canais de denúncia estão disponíveis.

No nível de cada empresa do Grupo, as informações sobre os canais de denúncia disponíveis para qualquer pessoa interessada estão disponíveis principalmente no site, em conjunto com o procedimento aplicável de acordo com a regulamentação local.

É igualmente possível entrar diretamente em contato com o Comitê de Gerenciamento de Alertas da Limagrain, enviando um e-mail para: [alert@limagrain.com](mailto:alert@limagrain.com).

O registro de um alerta e seu tratamento são realizados de forma confidencial, respeitando as disposições legais aplicáveis, especialmente em relação ao status e proteção do denunciante, dados pessoais e procedimento em vigor na Limagrain ou na subsidiária em questão.



A implementação do dispositivo de alerta corresponde à aplicação da lei francesa n° 2016-1691, de 9 de dezembro de 2016, denominada «Sapin II», relativa à transparência, à luta contra a corrupção e à modernização da vida econômica. Ela igualmente complementa o dispositivo de alerta, ao definir um regime geral em prol da proteção dos denunciantes. O «dispositivo de alerta» e a «proteção aos denunciantes» são dois mecanismos totalmente definidos por lei, cujo respeito dos termos condiciona a validade. Outros países, nos quais a Limagrain atua, igualmente têm regulamentações comparáveis.



# As consequências do desrespeito do Código de Conduta

As regras em matéria de ética corporativa visam colocar a empresa em conformidade relativamente a várias leis nacionais ou internacionais, com frequência de alcance extraterritorial. A violação destas regras pode ter consequências relevantes, tanto para os funcionários quanto para a empresa e o Grupo.

As regras levam igualmente em conta textos internacionalmente reconhecidos, especialmente aqueles elaborados pelas Nações Unidas. A Limagrain se impõe o respeito destas leis e destes textos, sendo a assinatura do Pacto Global um marco em sua determinação de constituir-se em um ator exemplar na matéria.

Os atos da Limagrain são a soma das ações individuais dos seus funcionários, sejam quais forem as respectivas funções ou países de atividade. A fim que as suas ações estejam em conformidade com os Princípios Éticos e o Código de Conduta, as fichas temáticas internas da Limagrain descrevem o comportamento, esperado pela Limagrain, por parte dos seus funcionários, determinando com frequência o que é proibido fazer em seu nome.

Essa conformidade é de responsabilidade da Limagrain e dos seus Dirigentes, é garantia da sua reputação e da sua imagem, mas depende igualmente do que os seus líderes estimam ser o papel social da empresa.

Consequentemente, é evidente que respeitar os Princípios Éticos e o Código de Conduta e as regras descritas nas fichas práticas internas constitui uma obrigação para todos!

## Quais as consequências para um funcionário em sua empresa?

A violação dos Princípios Éticos e do Código de Conduta, portanto, expõe o colaborador a sanções disciplinares previstas nos textos que regem cada empresa do Groupe Limagrain (frequentemente um regulamento interno), as quais podem ir até a demissão.



## Quais as consequências legais em matéria de corrupção?

Mais especificamente, na esfera de corrupção, o desrespeito da legislação correlata é passível de provocar sanções relevantes, além daquelas que já podem ser tomadas pela empresa. Com efeito, as legislações anticorrupção, tais como a lei Sapin II na França, à imagem de outros regulamentos com alcance extraterritorial (Reino Unido, Estados Unidos...), preveem sanções civis e criminais tanto contra os colaboradores quanto os empregadores. Essas sanções aplicam-se aos autores e aos cúmplices, quer sejam pessoas físicas ou jurídicas. E não é porque o colaborador tenha se envolvido em ato de corrupção em nome e em benefício da sua empresa que a sua responsabilização não será considerada. Por fim, pouca importa se a corrupção seja uma tentativa malsucedida, pois a mera tentativa constitui infração passível de punição.

- **Para o colaborador a título individual,** sua responsabilização criminal pode ser considerada e as sanções podem equivaler a muitos anos de prisão, à privação de direitos civis, à proibição de exercer a atividade em questão, com aplicação de multas muito elevadas.
- **Para a Limagrain ou uma das suas filiais,** a responsabilização criminal pode igualmente ser considerada. Ainda que as penas recomendadas para crimes de corrupção variem de país para país e de acordo com região, quase todas as leis preveem penas privativas de liberdade para dirigentes e multas de caráter criminal ou administrativo para as empresas. Essas multas podem ser extremamente elevadas e atingir 30% do respectivo faturamento ou até mais. A responsabilização civil da empresa poderá igualmente ocorrer, traduzindo-se em quantias significativas a serem pagas a terceiros reconhecidos como vítimas de ato de corrupção.



## Outras possíveis sanções:

- **Proibição de exercer determinadas atividades**  
Pode ser pronunciada a proibição de ocupação de cargo público ou do exercício de atividade profissional afetada pelo ato de corrupção. A empresa reconhecida como culpada por corrupção pode ser proibida de participar de projetos do setor público. Na União Europeia, empresas declaradas culpadas por corrupção são automaticamente excluídas dos contratos no âmbito do setor público. Os bancos elaboraram listas negras com empresas envolvidas em casos de corrupção.
- **Exclusão de determinadas licitações públicas e de projetos do setor privado**  
As empresas do setor privado com frequência recusam negócios envolvendo empresas sobre as quais pesem acusações de corrupção ou que tenham sido declaradas culpadas por atos de corrupção.
- **Rescisão de contratos existentes**  
Os contratos firmados com base em ato de corrupção são frequentemente declarados nulos em razão do seu caráter fraudulento.
- **Danos à reputação**  
As empresas conhecidas por atos de corrupção estão progressivamente sendo mantidas à margem de importantes mercados financeiros e de transações internacionais.

# Glossário

## Peculato:

Trata-se de fazer uso deliberado e pessoal dos bens ou do crédito da empresa ou dos poderes detidos pelos dirigentes societários.

## Agente público ou responsável por órgão governamental:

A denominação «agente público» ou «responsável por órgão governamental» aplica-se a:

- qualquer agente público eleito ou nomeado como membro de um ministério ou a um legislador,
- qualquer funcionário ou indivíduo agindo em prol ou em nome de um agente público, de um órgão governamental ou de uma empresa que trabalhe ou que seja propriedade ou controlada por um órgão governamental, a exemplo de um pesquisador contratado por uma universidade pública,
- qualquer responsável de um partido político, candidato a um mandato oficial, responsável ou empregado ou indivíduo agindo em prol ou em nome de um partido político ou de um candidato a um mandato oficial,
- qualquer funcionário ou indivíduo agindo em prol ou em nome de um órgão público internacional,
- qualquer membro de uma família real ou das forças armadas,
- qualquer membro de um «Governo», termo que designa todos os níveis e subdivisões de governos (local, regional ou nacional, administrativo, legislativo ou executivo).

Os parentes próximos de todas essas pessoas são igualmente considerados agentes públicos.

## Vantagem indevida ou injustificada:

Uma vantagem indevida é definida como qualquer objeto ou serviço de valor concedido a um beneficiário com vistas à obtenção de uma decisão ou uma abstenção, ou visando influenciar uma decisão.

O beneficiário pode ser um agente público, um empregado do setor privado, uma pessoa próxima ou com laços de parentesco com essa pessoa ou uma entidade relacionada (fundação, empresas de fachada, etc.).

Essa vantagem indevida pode ser:

- direta (por exemplo, «por baixo da mesa», comissões indevidas ou propinas, pagamentos de facilitação ou dinheiro vivo, prestação de serviço, concessão de desconto, presentes caros ou vantagens excessivas, superfaturamento de um serviço, concessão de empréstimo ou de crédito...) ou
- indireta (por exemplo, financiamento de partido político, doações e patrocínio, proposta de cargo ou estágio, etc.).

## Lavagem de dinheiro ou de capitais:

A lavagem de dinheiro ou de capitais consiste em conferir aparência legítima a bens ou capitais que, na realidade, provêm de atividades ilegais (terrorismo, tráfico de drogas, falsificação, pirataria, corrupção, evasão fiscal...), ocultando a sua origem. Ela igualmente diz respeito à transferência ilegal de fundos, visando evitar o controle de transações financeiras e/ou a detecção pelas autoridades fiscais locais.

Ela pode assumir as seguintes formas:

- uma transação na qual os nomes e coordenadas das partes não são conhecidos,
- uma transação conduzida por intermediários desconhecidos ou desnecessários,
- uma transação inexplicável,
- o emprego de métodos anormais de pagamento,
- uma transação para um país diferente daquele em que o serviço tenha sido prestado ou diferente daquele no qual o prestador de serviços tenha a sua sede.

## Brindes\*:

Os presentes, brindes ou demonstrações de hospitalidade podem assumir várias formas, tais como bens, refeições, viagens, diárias de hotel, convites para eventos profissionais, culturais, esportivos ou outros entretenimentos.

## Conluio:

Trata-se de um acordo ilícito, frequentemente secreto, entre duas ou mais pessoas visando prejudicar terceiros, corrompendo os respectivos direitos, ou a fim de fraudar um procedimento.

Pode, por exemplo, se tratar da divulgação de informações confidenciais relativas a um contrato por uma pessoa que pretenda favorecer um operador, para possibilitá-la conquistar este contrato ou da transferência de assalariados para mascarar um plano corporativo.

(\*) consultar as fichas práticas internas.

### Conflitos de interesse\*:

Um conflito de interesse pode ser definido como o fato, no tocante a uma pessoa no exercício de atividade profissional (pública ou privada) ou exercendo mandato eleitoral ou função pública, de ela ser colocada em uma situação passível de suscitar dúvidas acerca dos reais motivos das suas decisões. Estes interesses podem ter caráter associativo, beneficente, cultural, financeiro, político, religioso, esportivo ou resultarem de laços familiares ou afetivos. Em ambiente empresarial, trata-se de uma situação passível de representar risco de interferência entre o interesse pessoal/privado de um assalariado e os interesses da empresa para a qual ele trabalha; neste caso, a obrigação de fidelidade do funcionário poderia deixar de ser respeitada.

O conflito de interesse pode igualmente designar:

- um relacionamento privilegiado (familiar ou financeiro) com um cliente, uma empresa associada em contrato ou uma subcontratada,
- o exercício de mandato político ou profissional,
- o acúmulo de atividades profissionais,
- a candidatura de um parente ou pessoa próxima a uma oferta de emprego da empresa,
- o uso ou compartilhamento de informações confidenciais em benefício pessoal.

### Corrupção:

A corrupção consiste:

- na oferta, na promessa ou na concessão de vantagem indevida a uma pessoa pública ou privada (corrupção ativa), ou
- na solicitação, no pedido ou no recebimento de vantagem indevida a uma pessoa pública ou privada (corrupção passiva), visando concretizar ou não uma ação no âmbito de funções profissionais.

Deriva desta definição que:

- a oferta ou promessa pode ser feita direta ou indiretamente, por exemplo, por um intermediário;
- o que é oferecido pode ser dinheiro ou artigos, tais como um presente, um convite ou serviço qualquer;
- o que se espera em contrapartida pode ser uma ação ou uma passividade.

### Declarações fraudulentas:

As declarações fraudulentas englobam as inexatidões ou omissões deliberadas nos balanços financeiros, assim como a divulgação de demonstrações financeiras destinadas a enganar os seus destinatários, particularmente investidores e credores. Isso pode equivaler, por exemplo, à falsificação ou à alteração de registros contábeis e financeiros, ao desrespeito deliberado de princípios contábeis, à apresentação falaciosa de transações, a omissões ou divulgações intencionais de informações, etc.

Para além da esfera financeira, as declarações fraudulentas dizem respeito a qualquer inexatidão ou omissão deliberada de informações (RH, comercial, etc.) em documentos públicos, com a intenção de enganar o destinatário.

### Informações privilegiadas:

Consiste em divulgar ou utilizar no mercado de ações (notadamente através da compra, venda, troca, subscrição ou exercício de opções) informação «privilegiada», ou seja, informação precisa e confidencial que, se fosse tornada pública, seria passível de ter certa influência na cotação em Bolsa das ações.

Este comportamento constitui um delito que expõe o(s) seu(s) autor(es) a processo criminal.

Essa violação está igualmente regulamentada, sendo passível de sanção pelas autoridades reguladoras do mercado de ações em que as ações da empresa estejam cotadas.

### Desvio de bens ou de fundos:

Este termo designa o roubo ou o uso fraudulento de bens da empresa por um Dirigente ou funcionário.

Este desvio pode se referir a quaisquer tipos de bens, quer sejam recursos financeiros, produtos e todos os outros bens (créditos, equipamentos ou dados de informática relativos à organização da empresa ou aos seus parceiros comerciais, tais como as referências de clientes, as informações técnicas sobre produtos ou serviços e quaisquer informações confidenciais).

### Discriminação:

Trata-se de tratamento desigual das pessoas com base em pelo menos um dos seguintes critérios: origem, sexo, deficiência, cor da pele, religião,...

### Dados pessoais:

Diz respeito aos dados que possibilitem, direta ou indiretamente, identificar uma pessoa física, tais como sobrenome, nome, número de telefone, endereço de e-mail,...

### Embargo:

Um embargo é uma medida que interdita a realização de operações com determinado país, ou seja, a realização de operações envolvendo mercadorias específicas realizadas com determinado país; o que pressupõe o conhecimento do motivo econômico da operação (por exemplo, uma proibição da venda de armas no país X). As medidas de embargo têm origem nas decisões da Organização das Nações Unidas ou nos regulamentos da União europeia ou de países.

(\* ) consultar as fichas práticas internas.

## Empresas pertencentes ao estado (empresas públicas):

As empresas estatais são pessoas jurídicas total ou parcialmente pertencentes ou controladas pelo Estado. No âmbito da maioria das leis anticorrupção, os empregados e os representantes de empresas estatais são considerados responsáveis por ações de governo ou dos agentes públicos.

## Extorsão:

Trata-se de obter dinheiro, bens ou serviços da parte de uma pessoa mediante fraude ou ameaça. Frequentemente, trata-se do recurso a uma ameaça para incitar ou forçar outra pessoa a realizar ou fazer algo contra a sua vontade, tendo com resultado habitual o fato de a vítima perder dinheiro ou ter que conceder determinado benefício.

No contexto da corrupção, ela pode se personificar em um funcionário ou agente público que exigiria receber quantias em dinheiro, caso contrário, ele faria uso da sua influência para prejudicar uma empresa ou uma pessoa física, à imagem de um agente alfandegário ou de segurança que ofereceria a renúncia de realizar uma longa e custosa «inspeção» de uma mercadoria ou de uma bagagem em troca de propina.

## Fraude:

Ela consiste em enganar conscientemente os outros com vistas a obter benefício ilegal ou ilegítimo ou para se abster de uma obrigação legal, convencional ou contratual.

Um comportamento fraudulento supõe um componente intencional (não se trata de um erro ou de imprudência) e um método para ocultação do ato não autorizado.

A motivação da fraude pode ser de natureza muito diversa, tal como financeira, moral ou material.

A empresa pode figurar como vítima ou como beneficiária.

Assim sendo, a fraude pode assumir a forma de:

- desvio de quantias em dinheiro, de materiais ou de informações confidenciais, ou até mesmo trapaça no tocante à qualidade dos produtos ou serviços, tais como o desrespeito da reivindicação de um selo de qualidade ou padrão,
- destruição de documentos comprobatórios,
- falsificação de registros contábeis,
- aposição de assinatura digitalizada sem o consentimento do respectivo titular,
- omissão de declaração a uma pessoa pública ou privada ou declaração errônea,
- deturpação da realidade em um documento contratual, contábil ou administrativo, assim como a falta de conformidade com uma norma ou restrição legalmente imposta.

## Congelamento de ativos:

Bloqueio dos bens de uma pessoa decidido por autoridade governamental (OFAC, Ministro da Economia...), em prol da aplicação de um regulamento nacional, extraterritorial ou não, ou internacional (ONU) ou da União Europeia. Essa decisão aplica-se a qualquer banco detentor de ativos em nome desta pessoa e diz respeito a todos ou a parte dos ativos, em função do caso.

## Gratificação ilícita:

Uma gratificação é ilícita se for concedida como agradecimento por um serviço prestado (decisão ou omissão). Ela pode assumir a forma de entrega de uma quantia em dinheiro ou um presente de determinado valor. Trata-se de uma forma de corrupção. Ela não consiste em uma concessão prévia para influenciar uma decisão ou omissão, mas em uma entrega posterior relacionada à decisão ou omissão.

## Interesse financeiro:

A expressão «interesse financeiro» inclui notadamente qualquer ação ou quota-parte de capital, investimento, empréstimo concedido ou recebido, ou qualquer outro acordo financeiro firmado com terceiros.

## Interesse pessoal/privado:

A expressão «interesse pessoal/privado» deve ser entendida em sentido amplo, ou seja, tanto no que tange aos interesses da pessoa envolvida (colaborador, assalariado, funcionário público, membro de órgão público, de um serviço público ou de um governo), quanto àqueles das pessoas da sua família ou de pessoas próximas (pessoas físicas ou jurídicas).

## Lobby ou representação de interesse:

Trata-se de uma contribuição construtiva e transparente de uma empresa para o desenvolvimento de regulamentos ou políticas públicas voltados para as suas áreas de interesse. Essa contribuição tem por objetivo esclarecer o pensamento dos agentes públicos tomadores de decisão.

### Membro da família:

Trata-se de um parente, quer seja de sangue ou em função de casamento (ou por um relacionamento informal similar), notadamente um cônjuge, um(a) companheiro(a), os pais ou os filhos. Aqui incluídos irmãos de mesmos pais, de padrastos ou adotivos, sogros, avós, tios, tias e primos, netos ou qualquer parente habitante do mesmo lar.

### Nepotismo ou favorecimento:

Consiste em uma tendência para conceder benefícios indevidos a membros da família, a amigos ou a pessoas do círculo de relacionamentos.

### Partes envolvidas:

Diz respeito a qualquer pessoa física ou jurídica ou grupo de pessoas ou organizações que possam estar envolvidos na atividade de uma empresa ou de uma sociedade empresarial ou grupo de empresas, de forma direta ou indireta. Isso engloba vários atores, tais como: investidores, acionistas, assalariados, colaboradores, fornecedores, empresas terceirizadas, clientes, autoridades públicas, sindicatos, além de organismos internacionais, ONGs, comunidades locais, jornalistas e a mídia.

### Pessoas politicamente expostas (ppe):

São pessoas que ocupam ou ocuparam cargos de confiança e de autoridade nas altas esferas do poder público ou funções políticas, jurisdicionais ou administrativas ou no âmbito de organismo internacional, assim como membros das respectivas famílias e os seus parentes e pessoas próximas. Trata-se notadamente de políticos de alto nível, tais como chefes de Estado, parlamentares, altos funcionários públicos, magistrados ou militares de alto escalão, assim como dirigentes de empresas estatais ou de partidos políticos importantes.

### Propinas\*:

A propina é sem dúvida a forma mais conhecida de corrupção. Trata-se igualmente do principal alvo da maioria das leis anticorrupção. Em regra geral, uma propina é uma quantia em dinheiro ou um presente oferecido para se obter uma vantagem indevida, não merecida ou abusiva.

Uma propina pode envolver muitos atores em uma transação, mas sempre implica pelo menos duas partes principais: a pessoa que paga a propina (o pagador) e a pessoa que a recebe (o solicitante). A propina não é necessariamente uma soma em dinheiro, podendo assumir a forma de um incentivo financeiro, de um serviço prestado ou de um favor, por exemplo, uma oferta de emprego a um parente da pessoa a quem a propina for paga.

Até mesmo uma promessa de oferecer algo no futuro, em contrapartida por uma vantagem comercial, constitui uma propina.

A propina engloba várias situações e subcategorias, tais como:

- Comissão oculta: uma forma de propina, mas cujo pagamento ocorre após a adjudicação de um contrato e não previamente. Assim, um operador privado que pretenda conquistar um contrato promete ao agente do Estado o pagamento da «comissão», assim que o contrato for atribuído.
- Pagamento de propina: Um pagamento de facilitação, igualmente denominado facilitação, «caixinha», extorsão ou suborno, consiste em uma pequena quantia paga, direta ou indiretamente e «por debaixo dos panos», a um agente público ou privado, com vistas a garantir ou acelerar a execução de ações rotineiras e não discricionárias, tais como a obtenção de um visto, de uma encomenda ou de uma conexão a uma rede (digital, elétrica, água), a liberação mais rápida de mercadorias...
- Cobrança ilícita: Trata-se da cobrança ilícita de impostos ou taxas, cobrados ilegalmente por um agente que não dispõe de autoridade ou direito para fazê-lo.

### Trabalho ilegal:

Consiste em não declarar oficialmente às autoridades competentes quem está trabalhando para uma empresa.

### Trabalho forçado:

Trata-se de trabalho feito sob coação ou ameaça.

### Trabalho infantil:

Consiste em qualquer tipo de atividade econômica realizada por crianças e que cause danos ao seu devido desenvolvimento físico e psicológico.

(\*) consultar as fichas práticas internas.



# Propina:

forma mais conhecida de corrupção,  
presente em múltiplas caracterizações  
ao redor do mundo



## Egito

- Ashaan ad-dukhaan (algo para os seus cigarros)
- Ashaan ash-shay (algo para o seu chá)
- Bakchich (presente, gorjeta, doação)
- Barteel rashwah (propina)
- Kahwa (café)

## Rússia

- Vzyatka (propina)
- Dat' na lapu (por debaixo da mesa)

## China

- Chaqian (dinheiro para o chá)
- Zou hou mien (passar pela porta dos fundos)

## États-Unis

- Bribe (propina)
- Kickback (comissão oculta)
- Payola (propina)
- Sweetener Backhander (vantagem/golpe reverso)
- Hush money (preço do silêncio)
- Grease (por debaixo da mesa)
- Wet my beak (molhar o bico)

## Mexique

- Soborno (propina)
- Mordida
- Refresco
- Dinero por debajo de la mesa (dinheiro por debaixo da mesa)

## Peru

- Coima (gíria para propina)

## Iraque

- Kahwa (um bom café)

## Nigéria

- Kola, dash, egunje (propina)

## Angola

- Gaseoso (bebida)

## Romênia

- Rasplata (recompensa como contrapartida por serviços)

## Tailândia

- Sin bone (adineiro para o chá)

## Índia

- Rishwat (por debaixo da mesa)
- Baksheesh ; ghoos, hafta (propina)
- Chai-pani (chá ou água)

## Turquia

- Rusvet (propina)

## Filipinas

- Lagay (alto da mão)
- Kotong, suhol (propina)

**A SEDE:**

Biopôle Clermont-Limagne  
14 rue Henri Mondor  
63360 Saint-Beauzire  
France

**ENDEREÇO:**

CS 20 001  
63360 Gerzat

Tel. +33 (0)4 73 63 40 00  
Fax. +33 (0)4 73 63 40 44

[www.limagrain.com](http://www.limagrain.com)

