



Principi Etici e Codice Etico



Indice

Premessa del CEO
pagina 3

I principi etici e gli impegni di Limagrain

pagina 4

A. Rispetto degli agricoltori associati e degli azionisti
pagina 4

B. Rispetto dei dipendenti
pagina 5

Carta Diversità e Inclusione Limagrain
pagine 6 e 7

C. Salvaguardia dell'ambiente
pagina 8

D. Rispetto delle regole stabilite dal diritto sulla concorrenza
pagina 9

E. Ricerca continua della soddisfazione di clienti e consumatori
pagina 9

F. Creazione di rapporti equilibrati e leali con fornitori e partner
pagina 10

G. Adozione di una condotta responsabile verso i paesi e i territori in cui sono presenti sedi dell'azienda
pagina 10

Il Codice Etico i comportamenti etici di tutti i dipendenti Limagrain

pagina 11

1. Salvaguardia dell'immagine e della buona reputazione di Limagrain
pagina 12

2. Rispetto e salvaguardia dei beni aziendali
pagina 12

3. Integrità morale e prevenzione dei conflitti di interessi
pagina 13

il Comitato Direttivo si impegna contro la corruzione
pagine 14 e 15

4. Prevenzione della divulgazione di dati finanziari privati e dell'abuso di informazioni privilegiate (insider trading)
pagina 16

5. Garanzie di salvaguardia dei diritti sulla proprietà intellettuale
pagina 17

Le domande come motore della nostra etica

In caso di domande o dubbi, a chi è necessario rivolgersi?
pagina 18

Il dispositivo di allerta

pagina 19

Le conseguenze del mancato rispetto del Codice Etico

pagina 20

Glossario

pagina 22

Questi Principi Etici e il presente Codice Etico si inseriscono nell'ambito di diversi documenti internazionali dei quali Limagrain condivide i principi:

- la Dichiarazione Universale sui Diritti dell'Uomo;
- le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, in particolare le convenzioni 29, 105, 138 e 182 (sul lavoro minorile e sul lavoro forzato), 155 (sulla sicurezza e la salute dei lavoratori), 111 (contro la discriminazione), 100 (sull'uguaglianza di retribuzione), 87 e 98 (sulla libertà di associazione, sul diritto di associazione e di negoziazione collettiva);
- la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dell'Infanzia;
- le linee guida dell'OCSE per le multinazionali;
- i Principi del «Global Compact» (Patto Globale) delle Nazioni Unite sottoscritto Limagrain nel dicembre 2013;
- la legge Francese detta «Sapin II» applicabile dal 1° giugno 2017,
- il recepimento nel diritto francese della direttiva europea del 22 ottobre 2014 detta «CSR».



Premessa del CEO

Nel 2015, Limagrain adottava un Codice Etico, rispondendo così a una sfida di politica generale: affermare i suoi principi in materia di etica commerciale in accordo con le normative vigenti, inserendo le sue attività in una dinamica di progresso sostenibile e responsabile.

Le nostre attività, infatti, che si tratti di ricerca, produzione o commercializzazione di sementi e prodotti agroalimentari, sono al centro di sfide sociali, ambientali e societarie caratterizzate da un livello di complessità e normazione sempre crescente. I nostri stessi clienti, siano essi aziende o i consumatori, hanno aspettative sempre più ambiziose rispetto alla nostra capacità di affrontare tutte queste sfide.

Limagrain opera su mercati nazionali e internazionali caratterizzati da una rapida variabilità. Si tratta di mercati in cui vigono regolamenti giuridici e, sempre più spesso, disposizioni derivate da principi fondamentali, carte o norme.

Questa nuova versione dei Principi Etici e del Codice Etico, tiene conto delle ultime evoluzioni legali, si inserisce nella nostra iniziativa a sostegno della Responsabilità Sociale Aziendale (CSR), trovando fondamento naturale nei nostri valori di progresso, perseveranza e cooperazione.

È una guida per mantenere alta la nostra attenzione, un quadro di riferimento per definire una base comune, uno strumento per acquisire i giusti riflessi, ma anche una fonte per trovare soluzioni.

Nessun dipendente del Gruppo Limagrain, indipendentemente dalla sua società consociata o dal suo paese di attività, può affermare di agire negli interessi di Limagrain se è contrario ai valori della nostra azienda o alle regole e ai principi definiti all'interno del presente documento.

Questi Principi etici e questo Codice Etico segnano il nostro impegno collettivo verso lo sviluppo responsabile e sostenibile delle nostre attività nel mondo. Spero quindi che ognuno ne prenda atto e vi faccia riferimento nel corso del suo percorso professionale all'interno di Limagrain.

Sébastien
Chauffaut



I principi etici e gli impegni di Limagrain

Limagrain ha voluto formalizzare i principi etici e gli impegni che si assume verso i principali interessati, ovvero gli agricoltori associati, gli azionisti, i dipendenti, i fornitori, i partner e i rappresentanti operanti nei paesi in cui sono ubicate le filiali del Gruppo.

Tali impegni trovano la propria incarnazione nei collaboratori di Limagrain che ne diventano ambasciatori nella loro attività quotidiana.



A. Rispetto degli agricoltori associati e degli azionisti

Limagrain, gruppo cooperativo internazionale, ha una compagine azionaria composta da agricoltori, che sono anche i soci della Cooperativa Limagrain. Una minoranza di azionisti esterni consolida la stabilità dell'organizzazione, contribuendo allo sviluppo a lungo termine del Gruppo.

Limagrain presta particolare attenzione e garantisce la soddisfazione delle aspettative di tutti i suoi azionisti, l'applicazione rigorosa delle norme del mercato azionario definite dall'AMF (Autorità francese dei Mercati Finanziari) e l'applicazione delle regole di governance aziendale.

In quest'ottica, Limagrain segue le indicazioni prescritte da MiddleNext, l'associazione francese delle piccole e medie imprese quotate in borsa, che definiscono le pratiche appropriate per questo tipo di società.

Limagrain fornisce ai propri soci informazioni esatte e precise, come prescritto dalle norme vigenti, in modo sistematico o nei casi previsti.

B.

Rispetto dei dipendenti

Garanzie di sicurezza e salute sul posto di lavoro

Limagrain è convinta che la propria responsabilità sociale principale sia garantire ai propri dipendenti e a tutto il personale esterno operante presso i siti produttivi del Gruppo, un ambiente di lavoro di elevata qualità che ne salvaguardi la salute e la sicurezza.

Per questo motivo Limagrain si impegna a rispettare le leggi vigenti in ciascun paese e i regolamenti, nonché le norme interne applicabili in materia di igiene, salute e sicurezza. Limagrain si impegna, inoltre, in tal senso a creare un quadro di riferimento in fatto di salute e sicurezza.

Rispetto delle persone e della loro vita privata

Limagrain si impegna a trattare i propri dipendenti in modo equo e con un atteggiamento di apertura, rispettandone la dignità nonché l'integrità fisica e morale.

I dipendenti Limagrain vengono assunti senza discriminazione di sesso, età, nazionalità, religione, orientamento sessuale, aspetto fisico, stato di salute, disabilità, appartenenza a un sindacato o a uno schieramento politico.

Limagrain, inoltre, rispetta la vita privata dei propri dipendenti, non interferendo sui comportamenti che questi tengono fuori dall'ambiente di lavoro e mostrando un atteggiamento neutro rispetto alle loro opinioni politiche e alle ideologie filosofiche o religiose, vietando, però, qualsiasi forma di indottrinamento sul posto di lavoro.

In aggiunta, Limagrain ricerca lo sviluppo professionale dei suoi dipendenti.

Si impegna in particolare a garantire a tutti parità di accesso alla formazione professionale continua e alla mobilità interna, in modo che ogni dipendente possa mantenere e sviluppare le proprie competenze.

Più in generale, Limagrain intende promuovere la diversità e l'inclusione, come elementi di progresso e ricchezza. Questo impegno è descritto nei dettagli nella Carta sulla Diversità e l'Inclusione, di cui alle pagine 6 e 7.

Inoltre, Limagrain si impegna nel dialogo sociale, conducendolo con sincerità e lealtà.

Protezione dei dati personali

La protezione dei dati personali è oggetto di particolare attenzione. I dati personali dei nostri clienti, partner commerciali e collaboratori devono essere raccolti, registrati, trattati e trasmessi solo conformemente alle leggi specifiche del paese.

Limagrain si impegna a raccogliere e trattare dati di carattere personale appartenenti ai dipendenti e a terzi solo ed esclusivamente per usi specifici e legittimi legati alle attività di funzionamento. I dati registrati saranno, quindi, solo quelli relativi e necessari per tali attività in base agli scopi perseguiti.

Per esempio, solamente i dati quali l'identità, lo stato civile, la carriera professionale e gli elementi retributivi del dipendente, sono utilizzati per procedere all'elaborazione successiva di informazioni salariali, senza avere la possibilità di utilizzare questi stessi dati per altri scopi.

Inoltre, in materia di protezione dei dati personali, Limagrain si impegna a rispettare le leggi dei paesi in cui opera, ad esempio, i limiti temporali per la conservazione dei dati e il diritto di accesso, consultazione, consenso, rettifica, informazione, portabilità, oblio o opposizione degli stessi.

Limagrain garantisce la sicurezza, la riservatezza e l'integrità dei dati personali dei propri dipendenti e di eventuali terzi.





Diversity & Inclusion



Carta Diversità e Inclusionione Limagrain

La nostra definizione della diversità e dell'inclusionione

La diversità rappresenta la varietà dei profili delle persone in un'azienda. Rinvia sia a fattori visibili sia a fattori invisibili che descrivono una persona: sesso, età, origine culturale e sociale, aspetto fisico, stato di salute, orientamento sessuale, disabilità, religione, ecc. **La diversità è un fatto.**

L'inclusionione consiste nell'assicurarsi che ogni persona si senta rispettata, ascoltata e valorizzata nella sua individualità, senza alcun pregiudizio. Essa permette alla diversità di produrre tutti i suoi benefici all'interno dell'azienda. **L'inclusionione è una scelta.**

Le nostre convinzioni

Siamo convinti che favorire la diversità e l'inclusionione sia fondamentale per sviluppare un Gruppo più responsabile, innovativo e performante.

In qualità di Gruppo internazionale, la diversità è già **una realtà** in Limagrain, con oltre 9.300 collaboratori di 86 nazionalità diverse, ripartiti in 49 paesi. Siamo convinti che la diversità ci permetterà di essere un'azienda più solida. Tutte le Business Unit e le organizzazioni aziendali del Gruppo e professionali stanno già mettendo in atto delle azioni per rafforzarla su base continuativa.

Sviluppare la diversità e promuovere l'inclusionione fanno parte integrante della **nostra responsabilità aziendale**. Si tratta anche elementi chiave della **nostra performance**:

- Perché la diversità e l'inclusionione contribuiscono al benessere e all'orgoglio dei collaboratori e favoriscono il loro impegno.
- Perché permettono di attirare candidati con personalità e approcci differenti.
- Perché aiutano a capire meglio i mercati e le attese dei clienti, anch'essi diversi.
- Perché sviluppano la creatività e la capacità di innovazione, incrociando diversi punti di vista.

La diversità e l'inclusionione creano valore.

La nostra ambizione

Limagrain ambisce a favorire la diversità e l'inclusionione, come fonti di progresso e ricchezza.

L'obiettivo che ci siamo prefissati è di essere un'azienda riconosciuta per la diversità e l'inclusionione dei suoi talenti, all'interno della quale ogni persona possa sviluppare il proprio potenziale valorizzando la propria individualità, creando così un valore aggiunto per il Gruppo.

Il nostro programma

I nostri impegni

Il nostro programma Diversità e Inclusione si basa su tre impegni basilari:

- 1. Garantire la non discriminazione.**
- 2. Impegnarsi per la parità professionale tra uomini e donne.**
 - Accrescere la componente femminile dell'azienda, con un'attenzione particolare alle posizioni di management.
 - Garantire la parità professionale tra uomini e donne lungo tutto il percorso professionale.
- 3. Promuovere tutte le diversità e, in particolare, la diversità culturale e generazionale.**

Le nostre azioni

Ci impegniamo a mettere in atto le azioni seguenti:

> Sensibilizzare ogni persona alla diversità

Sensibilizzare i nostri dirigenti, quadri, tutti i nostri manager e progressivamente tutti i nostri collaboratori alle sfide della non discriminazione, della diversità e dell'inclusione.

> **Garantire la non discriminazione** per tutto il percorso professionale dei collaboratori, **favorire la rappresentazione della diversità** all'intero dell'organico e a tutti i livelli di responsabilità e **promuovere l'inclusione** in tutte le azioni di management e nelle decisioni di Limagrain.

> Misurare per progredire

Valutare regolarmente l'attuazione di questi impegni, i progressi realizzati e informare internamente dell'implementazione dei piani d'azione.

Il nostro approccio

Il programma Diversità e Inclusione di Limagrain riguarda tutti i collaboratori di Limagrain nel mondo, indipendentemente dalla Business Unit, dall'organizzazione aziendale di Gruppo o professionale.

Guidato dal Comitato Direttivo del Gruppo e organizzato dalla Direzione delle Risorse Umane del Gruppo, questo approccio è rafforzato da una **rete Diversità e Inclusione** che raggruppa dei corrispondenti di ogni Business Unit e delle organizzazioni aziendali del Gruppo e professionali. Questa rete assicura l'implementazione del programma nelle Business Unit e nelle organizzazioni aziendali del Gruppo e professionali, il lancio di iniziative e la condivisione delle buone prassi.

I nostri indicatori di performance

Ci impegniamo a seguire gli indicatori di performance seguenti:

- Soddisfazione dei collaboratori relativamente alla cultura della Diversità e dell'Inclusione all'intero di Limagrain
- Percentuale di dipendenti del sesso sottorappresentato tra Dirigenti, Quadri e «Team di leadership»
- Percentuale di donne promosse rispetto al numero totale di promozioni
- Percentuale di donne assunte rispetto al numero totale di assunzioni
- Numero di nazionalità rappresentate tra Dirigenti, Quadri e «Team di leadership»
- Percentuale di completamento dei piani di successione per Dirigenti, Quadri e «Team di leadership».

Obiettivo

Raggiungere una quota di almeno il 30% di dipendenti del sesso sottorappresentato tra Dirigenti, Quadri e «Team di leadership» in tutte le Business Unit nel 2026 e portare questa percentuale al 35% nel 2030.

Il Comitato Direttivo Limagrain

C. Salvaguardia dell'ambiente

L'impegno di Limagrain si concretizza anche nel contributo significativo profuso per la salvaguardia dell'ambiente tramite un utilizzo ragionato delle risorse, associato all'ottimizzazione dei processi di produzione dei suoi stabilimenti in tutto il mondo.

Limagrain avvia l'attuazione di una strategia volta all'introduzione di un Sistema di Gestione Ambientale e al miglioramento delle sue pratiche in materia di salvaguardia delle risorse naturali, protezione ambientale e adattamento ai cambiamenti climatici.

Per quanto concerne il mercato delle sementi, Limagrain sta cercando di creare varietà adattate ai diversi ambienti e di diffondere presso i propri soci agricoltori e partner prassi agricole efficaci e responsabili. Sul mercato agro-alimentare, invece, Limagrain è attiva per promuovere e realizzare standard e norme industriali di qualità elevata nel rispetto delle leggi europee e internazionali.



D. Rispetto delle regole stabilite dal diritto sulla concorrenza

Limagrain si impegna a rispettare le disposizioni legislative e normative, sia a livello nazionale sia internazionale, relative alle regole sancite dal diritto sulla concorrenza che mirano a garantire la libera concorrenza su un mercato.

Nel rispetto di questi principi la politica Limagrain vieta qualsiasi forma di dialogo o comunicazione con i concorrenti dell'azienda in merito a prezzi, assegnazioni e distribuzioni dei mercati e dei clienti.

Inoltre, Limagrain vieta comportamenti abusivi nei casi in cui l'azienda si trovi in posizione dominante in un determinato mercato. Allo stesso modo, Limagrain si impegna a ottenere dai diversi enti i permessi, previsti dalla legislazione vigente, necessari per la realizzazione di transazioni di concentrazione o cooperazione che abbiano un impatto sul mercato.

Limagrain garantisce che tutti i dipendenti siano a conoscenza delle responsabilità assunte dall'azienda e delle loro responsabilità personali in caso di violazione delle misure sopra esposte.

E. Ricerca continua della soddisfazione di clienti e consumatori

La fama di Limagrain in tutti i mercati in cui opera non nasce solo dalla qualità dei propri prodotti, ma anche dalla sensibilità che l'azienda mostra verso le esigenze e le aspettative dei propri utenti e dei consumatori.

Limagrain, infatti, controlla, valuta e migliora i propri prodotti, servizi e soluzioni al fine di garantire qualità, sicurezza e innovazione in qualsiasi fase dei processi di creazione, produzione e distribuzione.

Per la divulgazione di informazioni a clienti e consumatori Limagrain si impegna ad applicare i più elevati standard comunicativi, sempre rispettando le norme locali in vigore relativamente agli oggetti e ai mezzi di comunicazione impiegati.

Limagrain si assicura, inoltre, che tutte le informazioni divulgate siano aggiornate, esatte, oggettive ed affidabili nonché complete a sufficienza per comprendere la qualità del prodotto e le sue modalità di impiego.





F. Creazione di rapporti equilibrati e leali con fornitori e partner

Limagrain sceglie i propri fornitori e subfornitori in base a criteri oggettivi, mirando a realizzare nel tempo rapporti commerciali e contrattuali equilibrati.

Ai fornitori e ai subfornitori viene richiesto di rispettare le disposizioni di legge e di avere performance misurabili in modo obiettivo.

Limagrain presta particolare attenzione a non lavorare con fornitori che abbiano fatto ricorso al lavoro minorile o al lavoro forzato.

Limagrain verifica che i propri partner, rispettino i principi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro in materia di diritti sociali fondamentali.

G. Adozione di una condotta responsabile verso i paesi e i territori in cui sono presenti sedi dell'azienda

Perseguendo lo sviluppo a livello geografico, Limagrain cerca di adottare un comportamento responsabile rispetto ai paesi in cui il Gruppo è operativo.

Limagrain verifica che le filiali rispettino le leggi e le normative in vigore in ciascuno dei loro paesi.

In particolare, Limagrain si assicura che il proprio sviluppo avvenga nel rispetto degli ambienti naturali e delle culture dei territori in cui l'azienda è presente.

Attraverso le proprie attività Limagrain partecipa allo sviluppo economico e sociale delle comunità in cui è presente, mirando alla realizzazione di uno sviluppo a lungo termine.

Limagrain non assume impegni o presta sostegno di alcun genere a partiti o gruppi politici o religiosi.

Il Codice Etico e i comportamenti etici di tutti i dipendenti Limagrain

Non si tratta di pianificare o codificare qualsiasi aspetto. Tuttavia, la definizione di alcuni principi chiari e precisi, unitamente al senso di responsabilità di ciascuno e al buon senso di tutti, contribuiscono a creare riferimenti utili a livello quotidiano.



1.

Salvaguardia dell'immagine e della buona reputazione di Limagrain

L'immagine e la reputazione di Limagrain sono fattori essenziali per lo sviluppo, oltre a rappresentare un'attrattiva per i futuri dipendenti. Proprio per questo a ciascun dipendente, nell'ambito delle proprie funzioni, viene richiesto di salvaguardare l'immagine e la buona reputazione di Limagrain.

Ciascun dipendente deve essere consapevole del divieto di pubblicare contenuti denigratori verso Limagrain, di divulgare commenti diffamatori su colleghi e partner nonché di condividere dati riservati relativi a Limagrain.

La moltiplicazione degli strumenti digitali, social network, siti di condivisione delle informazioni, forum o blog, fa sì che tutti possano esprimersi più facilmente e sta a ognuno agire con assennatezza in tal senso.

Per aiutare tutti i dipendenti nella formalizzazione dei limiti da rispettare, sull'Intranet Limagrain è consultabile una Guida sull'utilizzo dei social media.

Condotta prevista

Ciascun dipendente deve tenere in considerazione quanto segue:

- l'accesso ai dati pubblicati su internet è aperto a chiunque, in qualsiasi luogo e senza alcuna limitazione temporale;
- le fonti informative devono essere utilizzate nel rispetto dei documenti vigenti (leggi, normative, codici etici, contratti), degli obblighi di lealtà e dei regolamenti in materia di cautela, sicurezza e buona condotta;
- i dipendenti sono ritenuti responsabili dei contenuti che pubblicano su internet.

2.

Rispetto e salvaguardia dei beni aziendali

Il patrimonio del Gruppo Limagrain è composto sia da beni materiali, quali attrezzature, automezzi, computer e strutture, sia da beni immateriali, quali marchi, brevetti, certificati sulla protezione delle varietà vegetali, risorse genetiche, know-how e informazioni riservate.

Beni materiali

Ciascun dipendente dovrà assicurarsi che i beni di proprietà Limagrain siano impiegati in modo adeguato e con cautela, al fine di preservarne l'integrità e, in particolare, garantirne l'uso per lo svolgimento delle attività professionali e commerciali dell'azienda e non per scopi personali non autorizzati.

Beni immateriali, ivi compresi informazioni e dati sensibili e riservati

Tutte le informazioni di carattere non pubblico prodotte all'interno di Limagrain, comprese quelle relative a risorse genetiche, ricerca e sviluppo, dati di produzione, costi, prezzi, fatturato, utili, mercati, clienti e prassi commerciali, rappresentano un patrimonio fondamentale nella strategia Limagrain e, pertanto, non possono essere divulgate da nessun dipendente senza previo consenso.

Ciascun dipendente dovrà garantire la riservatezza delle informazioni riservate di proprietà della società o di terzi e dovrà proteggerle dall'uso senza debito consenso.

Condotta prevista

Tutti i dipendenti dovranno rispettare l'obbligo di riservatezza rispetto alle informazioni di cui vengono a conoscenza nell'ambito delle proprie funzioni.

Tutti i dipendenti coinvolti in qualsiasi progetto dovranno:

- essere a conoscenza e rispettare gli obblighi relativi alla riservatezza;
- cercare sempre di prestare la dovuta attenzione nel caso in cui intrattengano conversazioni in luoghi pubblici (treni, aerei, ristoranti, seminari, ecc.);
- rispettare l'obbligo alla non divulgazione delle informazioni riservate mediante passaparola, per iscritto o attraverso mezzi elettronici.

Ogni dipendente che lascia il Gruppo è tenuto agli stessi obblighi di riservatezza.

3.

Integrità morale e prevenzione dei conflitti di interessi

Tutti i dipendenti dovranno adottare una condotta basata sull'integrità morale in tutti i rapporti professionali.

Limagrain si impegna a far rispettare le disposizioni legislative e giuridiche in materia di lotta alla corruzione e al riciclaggio di denaro (vedere «Il nostro impegno contro la corruzione» – p.10) e, nell'ambito dei rapporti commerciali e finanziari, si impegna a seguire le importanti raccomandazioni delle organizzazioni nazionali e internazionali, quali l'Ufficio di Controllo dei Beni Stranieri (OFAC), relative alle sanzioni economiche.

Così facendo, Limagrain agisce al fine di prevenire qualsiasi forma di corruzione o riciclaggio di denaro. Questa regola risulta particolarmente importante nell'ambito di eventuali negoziati con i rappresentanti di enti governativi e pubbliche amministrazioni.

I dipendenti non dovranno tenere un comportamento compiacente rispetto ad atti di corruzione attiva (pagamento di una tangente) oppure passiva (accettazione di una tangente).

Limagrain autorizza esclusivamente doni e segni di ospitalità appropriati e leciti, offerti nell'ambito delle proprie attività commerciali.

Ai dipendenti sarà concesso di offrire doni, attività ludico-ricreative o servizi gratuiti per conto di Limagrain solo se in conformità con le prassi correnti e in assenza di violazione delle leggi in vigore.

Lo stesso dicasi per i doni o i segni di ospitalità ricevuti dai collaboratori Limagrain.

Qualora le attività personali, sociali, finanziarie o politiche dei dipendenti compromettano, o possano compromettere, la loro obiettività e la loro lealtà verso Limagrain, potrebbe insorgere un conflitto d'interessi, che dovrà essere risolto in modo adeguato.

Condotta prevista

I dipendenti si impegnano a non accettare doni*, offerte in forma di attività ludico-ricreative o favori personali che abbiano un importo irragionevole rispetto a quanto prescritto dalle leggi doganali e anticorruzione, al fine di influenzarne le decisioni.

Tutti i dipendenti devono evitare sempre eventuali conflitti tra i propri interessi privati e quelli di Limagrain, che possano insorgere nel corso di trattative con un partner commerciale, un altro dipendente o eventuali terzi.

(*) fare riferimento alle schede pratiche interne.



Il Comitato Direttivo si impegna contro la corruzione.

Perché la lotta alla corruzione è una priorità?

«Non è molto grave!», «Abbiamo sempre fatto così!»,

«È l'unico modo per mandare avanti una pratica!», «Qui non si può fare diversamente!» Ecco alcune classiche risposte che tutti abbiamo sentito, quando si affronta il tema della corruzione e della volontà di combattere queste pratiche.

Allora perché volerle cambiare?

Per volersi adeguare alle leggi anticorruzione?

Obbligatoriamente. La maggior parte degli Stati si sono dotati di legislazioni specifiche. Alcune⁽¹⁾ hanno una dimensione extraterritoriale, tra queste, le più coercitive e repressive restano quelle del Regno Unito, degli Stati Uniti, del Canada o della Francia. Possono applicarsi non solo ad atti effettuati al di fuori del territorio nazionale di origine, ma prevedono in aggiunta delle pene detentive o pecuniarie che vanno da decine a centinaia di milioni di euro.

La legge si applica a tutti ed è nostro dovere rispettarla.

Per coerenza con i nostri impegni e i nostri valori?

Sicuramente! In quanto azienda responsabile, desiderosa di elaborare e intrattenere rapporti commerciali sani e basati sulla fiducia reciproca con i nostri partner, le pratiche corruttive sono inaccettabili. Inoltre la corruzione non è compatibile con i valori di progresso, perseveranza e cooperazione propri di Limagrain.

⁽¹⁾ Elenco non esaustivo dei paesi che dispongono, a marzo 2022, di una legislazione anticorruzione a carattere extraterritoriale: Argentina, Australia, Belgio, Brasile, Canada, Cina, Emirati Arabi Uniti, Francia, Germania, India, Messico, Nicaragua, Regno Unito, Russia, Stati Uniti, Sud Africa.

La corruzione è innanzitutto il principale ostacolo allo sviluppo economico e sociale nel mondo!

Ogni anno, più di 1.000 miliardi di \$ sono versati come tangenti e 2.600 miliardi di \$ sono distratti, ossia più del 5% del PIL mondiale o quasi il doppio di quello francese. Ad ogni modo la corruzione, che rappresenta una perdita di valore del gettito fiscale dei paesi, non si valuta solo in termini monetari. Le aziende che pagano tangenti minano l'integrità dei paesi in cui operano, aggravando così i problemi di povertà e governance. La corruzione riduce l'efficacia dei servizi pubblici e la qualità dei servizi forniti.

Contribuisce a mantenere le popolazioni più vulnerabili in una spirale di povertà, a rafforzare le inuguaglianze e ad accentuare le fragilità. Questi problemi si ripercuotono su tutta la società, poiché la crescita economica si basa su un capitale umano sviluppato: persone istruite e in buona salute.

Lo sviluppo di questo capitale umano è frenato dalla corruzione, i cui effetti sono marcatamente misurabili: analfabetismo e mortalità giovanile sono correlati al livello di corruzione dei paesi.

Concetto esplicitato dalle parole di António Guterres, Segretario Generale delle Nazioni Unite, all'apertura della Conferenza delle Nazioni Unite contro la corruzione nel dicembre del 2021: *«La lotta alla corruzione è essenziale per proteggere i diritti dell'uomo e promuovere la responsabilità democratica. Si tratta di una tappa importante verso uno sviluppo inclusivo e durevole.»*

Combattere la corruzione non è quindi un'opzione! Non ammette né proporzionalità né graduazione né giustifica alcuna controparte. È un impegno, che rivela il ruolo che l'azienda intende avere nella società e i valori che vuole applicare e promuovere.

Limagrain intende dare il suo contributo per non tollerare alcun atto di corruzione al suo interno, ovunque esso sia nel mondo, e il Comitato Direttivo Limagrain se ne assicurerà con la massima determinazione.

4.

Prevenzione della divulgazione di dati finanziari privati e dell'abuso di informazioni privilegiate (insider trading)

Ciascun dipendente dovrà gestire come riservate tutte le informazioni interne e private relative a Limagrain che possono influenzare il prezzo azionario delle società del Gruppo quotate in Borsa. È vietato utilizzare tali informazioni al fine di ottenere vantaggi personali o di terzi.

In conformità con quanto prescritto dalle leggi sull'abuso delle informazioni privilegiate (insider trading) è proibito, sia in modo diretto sia indiretto, acquistare, vendere o scambiare titoli di una società quotata, appartenente al Gruppo Limagrain, in base a informazioni che non sono di dominio pubblico.

La Carta sull'abuso di informazioni privilegiate (insider trading) è consultabile sull'Intranet Limagrain.

Più in generale, Limagrain condanna qualsiasi iniziativa che preveda azioni contrarie alla trasparenza di mercato e alle normative che regolano il mercato azionario, soprattutto mediante la divulgazione di voci infondate o l'uso di informazioni riservate.

Condotta prevista

Tutti i dipendenti dovranno assicurare che la divulgazione di informazioni riservate, sia all'interno sia all'esterno, avvenga esclusivamente verso i soggetti destinatari di tali informazioni e dovranno, altresì, adottare le misure necessarie per garantire la riservatezza di tali informazioni e la non divulgazione a terzi.

A tutti i dipendenti dovrà essere chiara la responsabilità personale che hanno rispetto a tali azioni.

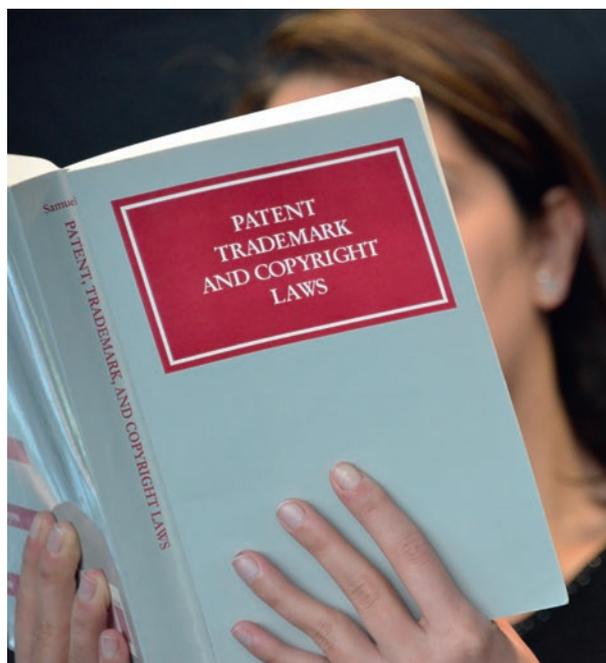


5. Garanzie di salvaguardia dei diritti sulla proprietà intellettuale

Limagrain ritiene che la protezione dei propri diritti rispetto a proprietà intellettuale, brevetti, certificati sulla protezione dei ritrovati vegetali, segreti commerciali, disegni e modelli, marchi, copyright, applicativi, banche dati o altro sia un requisito fondamentale per il proprio sviluppo e la propria sostenibilità.

Per questo, ogni dipendente deve tutelare i diritti di proprietà intellettuale del Gruppo, in particolare rispettando la riservatezza collegata a tali diritti.

Limagrain, inoltre, rispetta i diritti di proprietà intellettuale sia dei suoi partner sia dei suoi concorrenti.



Condotta prevista

Ciascun dipendente Limagrain dovrà fare quanto in suo potere per garantire l'adeguata protezione di quanto creato da Limagrain in materia di proprietà intellettuale, rispettando la riservatezza collegata a tali diritti.

Ciascun dipendente dovrà rispettare gli obblighi assunti da Limagrain nonché i diritti sulla proprietà intellettuale di eventuali terzi posti in essere e validi in ciascun territorio.

Ciascun dipendente che lascia il Gruppo è tenuto a rispettare gli stessi vincoli di riservatezza e i diritti di proprietà intellettuale.

Le domande come motore della nostra etica

In caso di domande relative all'interpretazione del presente documento, i dipendenti potranno, all'interno della propria azienda e in modo del tutto riservato, rivolgersi al proprio preposto, al Responsabile del Personale oppure all'Ufficio Legale, i quali, a loro volta, potranno consultare la Direzione Generale.

In caso di domande o dubbi, a chi è necessario rivolgersi?

Anche se potrebbe sembrare più semplice tacere o far finta che un problema non esista, il Gruppo si impegna affinché Limagrain non ignori alcuna questione che possa insorgere relativamente al presente Codice. Detto ciò, i dipendenti dovranno sempre sentirsi liberi di sospendere un'attività o una procedura che ritengano non conforme ai principi del Codice Etico ed eventualmente dovranno richiedere la consulenza dei diversi referenti a disposizione per sviscerare la questione.

Una domanda?

code-of-conduct@limagrain.com



Dubbi in merito a una situazione?

È utile porsi alcune semplici domande:

- La situazione che mi preoccupa ha carattere legale?
- È garantita la conformità al Codice Etico Limagrain?
- Espone Limagrain a rischi inaccettabili oppure arreca danno agli interessi di Limagrain nel breve, medio o lungo termine?
- Rispetta gli impegni di Limagrain e le garanzie che Limagrain offre sia internamente che esternamente?
- Come sarebbe vista questa situazione da altre persone (un preposto, un collega o la famiglia)?
- Posso parlare liberamente di questa questione oppure, pensandoci, mi causa una crisi di coscienza?
- Cosa succederebbe se la questione fosse pubblicata sui media o sui social network?

Il dispositivo di allerta

Un dispositivo di allerta è a disposizione di ogni collaboratore per raccogliere ogni segnalazione di atti contrari ai «Principi Etici e al Codice Etico».

In generale, ogni dipendente di Limagrain, ma anche ogni collaboratore occasionale o esterno, subfornitore o qualsiasi terza parte in relazione con Limagrain, nell'ambito delle proprie attività professionali, può essere testimone di fatti, azioni o comportamenti contrari alle disposizioni dei Principi Etici e del Codice Etico o esserne a conoscenza.

È dovere di tutti segnalare, il prima possibile, tali fatti o anche l'eventuale commissione di un crimine o di un delitto.

Per consentire la segnalazione, Limagrain ha optato per l'istituzione di un unico dispositivo di raccolta. Tuttavia, a seconda delle normative applicabili, soprattutto in Francia e nell'Unione Europea, sono disponibili diversi canali di segnalazione.

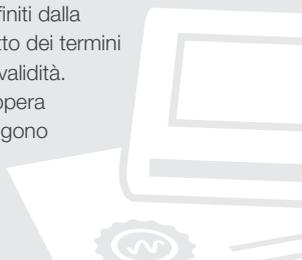
A livello di ciascuna società del Gruppo, le informazioni sui canali di segnalazione a disposizione di qualsiasi informatore, sono contenute nello specifico sul sito web con la procedura applicabile in conformità con le normative applicabili a livello locale.

È possibile, inoltre, rivolgersi direttamente al Comitato di Gestione delle Allerte Limagrain inviando un'email a: alert@limagrain.com.

La raccolta di un'allerta e il suo trattamento avvengono nella massima riservatezza e nel rispetto delle disposizioni legali applicabili, in particolare per quanto riguarda lo status e la protezione dell'informatore, dei dati personali e della procedura in vigore all'interno di Limagrain o della filiale interessata.



L'introduzione del dispositivo di allerta corrisponde all'applicazione della legge francese N° 2016-1691 del 9 dicembre 2016, detta «Sapin II», relativa alla trasparenza alla lotta alla corruzione e alla modernizzazione della vita economica. Completa anche il dispositivo di allerta con la definizione di un regime generale per la protezione degli informatori. Il «dispositivo di allerta» e la «protezione dell'informatore» sono due meccanismi integralmente definiti dalla legge, il cui rispetto dei termini ne condiziona la validità. Altri paesi in cui opera Limagrain dispongono di leggi comparabili.



Le conseguenze del mancato rispetto del Codice Etico

Le regole in materia di etica commerciale mirano a mettere in conformità l'azienda rispetto alle varie leggi internazionali o nazionali, spesso con portata extraterritoriale. Violare queste norme può comportare conseguenze importanti sia per i dipendenti sia per l'azienda e il Gruppo.

Le regole tengono anche conto dei testi riconosciuti a livello internazionale, in particolare quelli elaborati dall'Organizzazione delle Nazioni Unite. Limagrain deve rispettare dette leggi e detti testi e la sottoscrizione del Global Compact testimonia la sua determinazione a svolgere un ruolo di guida e di esempio in tal senso.

Gli atti di Limagrain sono la somma delle singole azioni dei suoi dipendenti, a prescindere dalle loro funzioni o dal loro paese di attività. Affinché questi atti siano conformi ai Principi Etici e al Codice Etico, le schede pratiche tematiche interne di Limagrain descrivono i comportamenti che Limagrain si aspetta dai suoi dipendenti e spesso ciò che è vitato fare a suo nome.

Ne va della responsabilità di Limagrain e dei suoi Dirigenti, della sua reputazione e della sua immagine, ma anche di quello che i suoi Dirigenti considerano essere il ruolo sociale dell'azienda.

Conseguentemente, è ovvio che il rispetto dei Principi Etici, del Codice Etico e delle regole descritte nelle schede pratiche interne è un obbligo per tutti!

Quali conseguenze subisce un dipendente nella sua azienda?

La violazione dei Principi Etici e del Codice Etico espone ogni collaboratore alle sanzioni disciplinari previste nei testi che regolano ogni azienda del Gruppo Limagrain (spesso un regolamento interno) che possono portare fino al licenziamento.



Quali sono le conseguenze legali in materia di corruzione?

Più nello specifico, in materia di corruzione, il mancato rispetto delle leggi sulla corruzione può comportare sanzioni più gravi, al di fuori di quelle che possono essere già prese dall'azienda. Infatti, le leggi anticorruzione come la legge «Sapin II» in Francia, ma anche altre normative a portata extraterritoriale (Regno Unito, Stati Uniti, ecc.) prevedono delle sanzioni civili e penali pronunciate nei confronti dei collaboratori e dei loro datori di lavoro. Queste sanzioni si applicano agli autori e ai complici, siano essi persone fisiche o giuridiche. Inoltre, non è perché il collaboratore si è impegnato in un'azione di corruzione a nome e per conto della sua azienda che la sua responsabilità non sarà considerata. Infine, poco importa se il tentativo di corruzione sia andato o meno a buon fine; il semplice tentativo costituisce fattivamente un'infrazione sanzionabile.

- **Per il collaboratore**, a titolo individuale, può essere considerata la sua responsabilità penale e le sanzioni possono andare fino a numerosi anni di carcere, alla privazione dei diritti civili, all'interdizione di esercitare l'attività in questione, abbinate ad ammende molto onerose.
- **Anche per Limagrain o una delle sue filiali** può essere considerata la responsabilità penale. Sebbene le pene raccomandate per i crimini di corruzione varino da un paese a un altro e da una regione a un'altra, quasi tutte le leggi prevedono delle pene detentive per i dirigenti e delle sanzioni penali o ammende amministrative per le società. Queste ultime possono essere estremamente onerose e raggiungere il 30% del fatturato, se non di più. La responsabilità civile della società potrà inoltre essere invocata e tradursi in somme importanti da versare a terzi riconosciuti come vittime di un atto di corruzione.



Altre possibili sanzioni:

- **Interdizione all'esercizio di alcune attività**

Può essere pronunciata l'interdizione di esercitare una funzione pubblica o l'attività professionale in questione a causa dell'atto di corruzione. L'azienda riconosciuta colpevole di corruzione può vedersi interdire la partecipazione a progetti nel settore pubblico.

Nell'Unione europea, le aziende dichiarate colpevoli di corruzione sono automaticamente escluse dai contratti del settore pubblico. Le banche, inoltre, hanno stilato una lista nera di aziende implicate in affari di corruzione.

- **Esclusione da alcune gare d'appalto o da progetti del settore privato**

Le aziende del settore privato rifiutano spesso di mettersi in affari con aziende sulle quali pesano accuse di corruzione o che sono state dichiarate colpevoli in tal senso.

- **Risoluzione dei contratti esistenti**

I contratti ottenuti grazie alla corruzione sono spesso dichiarati nulli, perché fraudolenti.

- **Danno alla reputazione**

Le aziende note per fatti di corruzione sono sempre più tenute in disparte dai mercati finanziari importanti e dalle transazioni internazionali.

Glossario

Abuso di beni sociali

Consiste nel fare un uso deliberato e personale del patrimonio o del credito dell'azienda o dei poteri detenuti dai dirigenti della società.

Agente pubblico o responsabile governativo

La denominazione di agente pubblico o responsabile governativo si applica a:

- qualsiasi agente pubblico eletto o nominato come membro di un ministero o un legislatore,
- qualsiasi dipendente o individuo che agisce per o a nome di un Agente Pubblico, un'agenzia governativa o un'azienda che lavora per o che è posseduta o controllata da un'agenzia governativa, come un ricercatore impiegato da un'università pubblica,
- qualsiasi responsabile di un partito politico, candidato a un mandato ufficiale, responsabile o dipendente, o individuo che agisce per o a nome di un partito politico o di un candidato a un mandato ufficiale,
- qualsiasi dipendente o individuo che agisce per o a nome di un'organizzazione pubblica internazionale,
- qualsiasi membro di una famiglia reale o di un corpo armato,
- qualsiasi membro di un «Governo», termine che designa tutti i livelli e le sottodivisioni governative (locali, regionali o nazionali e amministrative, legislative o esecutive).

I parenti stretti di tutte queste persone sono ugualmente considerati alla stregua di agenti pubblici.

Vantaggio indotto o ingiustificato

Un vantaggio indotto si definisce come qualsiasi oggetto o servizio di valore, concesso a un beneficiario in vista di ottenere una decisione, un'astensione o per influenzare una decisione. Il beneficiario può essere un agente pubblico, un impiegato del settore privato, un parente di questa persona (come un membro della sua famiglia) o un ente legato (fondazione, società di copertura, ecc.)

Il vantaggio indotto può essere:

- diretto (ad esempio, bustarelle, commissioni indotte o retrocommissioni, pagamenti facilitatori o denaro liquido, servizi, consegna di doni suntuari o vantaggi eccessivi, eccessiva fatturazione di una prestazione, prestito, credito, ecc. o
- indiretto (ad esempio finanziamento di partiti politici, beneficenza e patrocinio, proposta di posti di lavoro o stage, ecc.).

Riciclaggio di denaro o dei proventi

Il riciclaggio di denaro o dei proventi consiste nel dare un'apparenza legittima a dei beni o a dei capitali che, in realtà, provengono da attività illegali (terrorismo, traffico di droga, contraffazione, pirateria, corruzione, frode fiscale, ecc.), dissimulandone le origini. Riguarda anche il trasferimento illecito di fondi volto a evitare il controllo dei cambi e/o il suo rilevamento dal fisco locale.

Può assumere le seguenti forme:

- una transazione nella quale i nomi e le coordinate delle parti non sono noti,
- una transazione condotta da intermediari sconosciuti o inutili,
- una transazione inspiegata,
- l'uso di metodi di pagamento anomali,
- una transazione verso un paese diverso da quello in cui il servizio è stato reso o diverso da quello in cui il fornitore del servizio ha la sua sede.

Doni*

I doni o segni di ospitalità possono assumere diverse forme come beni, pasti, viaggi, notti in hotel, inviti a eventi professionali, culturali, sportivi o altre attività ricreative.

Collusione

Si tratta di un'intesa illecita, la maggior parte delle volte segreta, tra due o più persone per nuocere a una terza persona frodandola dei suoi diritti o per aggirare una procedura. Ad esempio, può trattarsi della diffusione di informazioni riservate su un mercato da una persona che vuole privilegiare un operatore per consentirgli di ottenere questo mercato o di trasferire dei dipendenti per mascherare il suo piano sociale.

(*) fare riferimento alle schede pratiche interne.

Conflitto di interessi*

Un conflitto di interessi può essere definito come il fatto, per una persona che esercita un'attività professionale (pubblica o privata) o che dispone di un mandato elettivo o esercitante una funzione pubblica, di essere posta in una situazione che può suscitare un dubbio sui motivi reali delle sue decisioni. Questi interessi possono essere di ordine associativo, caritatevole, culturale, finanziario, politico, religioso, sportivo o risultare da legami familiari o sentimentali.

In azienda si tratta di una situazione che può presentare un rischio di interferenza tra l'interesse personale/privato di un dipendente e gli interessi dell'azienda per cui lavora; in tal caso, l'obbligo di lealtà del dipendente potrebbe non essere rispettato.

Il conflitto di interessi può anche designare:

- una relazione privilegiata (familiare o finanziaria) con un cliente, un cofornitore, un subfornitore,
- l'esercizio di un mandato politico o professionale,
- l'accumulo di attività professionali,
- la candidatura di un parente o di una persona cara a un'offerta di lavoro dell'azienda,
- l'uso o la condivisione di informazioni riservate nell'interesse personale.

Corruzione

La corruzione consiste:

- nell'offrire, promettere o donare un *vantaggio indotto* a una persona pubblica o privata (corruzione attiva), o
- nel sollecitare, chiedere o ricevere un *vantaggio indotto* da una persona pubblica o privata (corruzione passiva) per svolgere o meno un'azione nell'ambito delle proprie funzioni professionali.

Da questa definizione emerge che:

- l'offerta o la promessa può essere fatta direttamente o indirettamente, ad esempio tramite un intermediario;
- quanto offerto può essere in denaro o in natura, ad esempio un dono, un invito o un qualsiasi servizio;
- quanto atteso in cambio può essere un'azione o una non azione.

Dichiarazioni fraudolente

Le dichiarazioni fraudolente includono inesattezze o omissioni deliberate nei rendiconti finanziari, nonché la diffusione di rendiconti finanziari destinati a ingannare i loro destinatari, in particolare investitori e creditori. Questo può ad esempio includere la falsificazione o la modifica di documenti contabili e finanziari, il mancato rispetto deliberato dei principi contabili, la presentazione fuorviante di transazioni, le omissioni o le divulgazioni intenzionali di informazioni, ecc.

Al di fuori dell'ambito finanziario, le dichiarazioni fraudolente identificano ogni inesattezza o omissione volontaria di informazioni (relative al Personale, commerciali, ecc.) nei documenti pubblici, con l'intento di ingannare il destinatario.

Abuso di informazioni privilegiate (insider trading)

Consiste nel divulgare o utilizzare in Borsa (in particolare tramite acquisto, vendita, scambio, sottoscrizione o rinuncia di opzioni) un'informazione «privilegiata», ossia un'informazione precisa e riservata che, se fosse resa pubblica, potrebbe avere un'influenza certa sul corso della Borsa.

Questo comportamento costituisce un delitto che espone il suo autore (o i suoi autori) ad azioni penali. Detta inadempienza è inoltre regolata e sanzionata dalle autorità di regolamentazione del mercato azionario dove sono quotate le azioni dell'azienda.

Appropriazione indebita di beni o fondi

Questo termine indica il furto o l'uso fraudolento di beni dell'azienda da parte di un Dirigente o un dipendente. L'appropriazione indebita può riguardare qualsiasi tipo di beni, che si tratti di risorse finanziarie, proventi o qualsiasi altro bene (crediti, attrezzature o dati informatici relativi all'organizzazione dell'azienda o dei suoi partner commerciali, come le referenze clienti, le informazioni tecniche su prodotti o servizi o qualsiasi altra informazione riservata).

Discriminazione

Si tratta di una disparità di trattamento delle persone basata almeno su uno dei criteri, quali: origine, sesso, disabilità, colore della pelle, religione, ecc.

Dati personali

Si tratta dei dati che permettono di identificare direttamente o indirettamente una persona fisica, quali: cognome, nome, numero di telefono, indirizzo di posta elettronica, ecc.

Embargo

Un embargo è una misura che impedisce sia di realizzare delle operazioni con un dato paese sia di realizzare delle operazioni con un dato paese che riguardano delle merci determinate; ciò presuppone la conoscenza del motivo economico dell'operazione (ad esempio un divieto di vendita di armi al paese X). Le misure di embargo derivano dalle decisioni dell'Organizzazione delle Nazioni Unite o dai regolamenti dell'Unione europea o nazionali.

(*) fare riferimento alle schede pratiche interne.

Aziende appartenenti allo stato (aziende pubbliche)

Le aziende pubbliche sono delle entità giuridiche che appartengono completamente o parzialmente allo Stato o che sono controllate da quest'ultimo. I dipendenti e i rappresentanti di enti appartenenti allo Stato sono considerati alla stregua di responsabili governativi o *agenti pubblici*, ai sensi della maggior parte delle leggi anticorruzione.

Estorsione

Consiste nell'ottenimento di denaro, beni o servizi da parte di una persona tramite inganno o minaccia. Molto spesso si tratta di utilizzo di una minaccia per incitare o forzare un'altra persona a compiere o a fare qualcosa contro la sua volontà, in cui abitualmente la vittima perde del denaro o deve concedere un determinato beneficio. In un contesto di corruzione, può assumere la forma di un funzionario o di un agente pubblico che esige di ricevere delle somme di denaro, altrimenti utilizzerà la sua influenza per nuocere a un'azienda o a un privato, oppure di un agente doganale o di sicurezza che propone di rinunciare a una lunga e costosa «ispezione» di una merce o di un bagaglio in cambio di una *tangente*.

Frode

Consiste nell'ingannare deliberatamente gli altri per ottenere un beneficio illegale o illegittimo o per sottrarsi a un obbligo legale, convenzionale o contrattuale. Un comportamento fraudolento presuppone un elemento intenzionale (non è un errore o un'imprudenza) e un processo di dissimulazione degli atti non autorizzati.

Il movente della frode può essere di natura molto diversa: finanziaria, morale o materiale.

L'azienda può apparire come vittima o beneficiario.

La frode può quindi assumere la forma di:

- appropriazione indebita di denaro, materiali o informazioni riservate, oppure imbroglio sulla qualità dei prodotti o delle prestazioni, come la rivendicazione del marchio o una norma non rispettata,
- distruzione di documenti giustificativi,
- falsificazione di scritture contabili,
- apposizione di firma scansionata senza il consenso dell'interessato,
- omissione di dichiarazione a una persona pubblica o privata o dichiarazione errata,
- falsa rappresentazione della realtà in un documento contrattuale, contabile o amministrativo come il mancato rispetto di una norma o di un vincolo imposto dalla legge.

Congelamento dei beni

Blocco dei beni di una persona deciso da un'autorità governativa (Ufficio di controllo dei beni stranieri (OFAC), Ministro dell'Economia, ecc.), in applicazione di una normativa nazionale, extraterritoriale o meno, internazionale (ONU) o dell'Unione europea.

Questa decisione riguarda ogni banca che detiene dei beni a nome di questa persona e ha effetto su tutti o parte di essi, a seconda dei casi.

Gratificazione illecita

Una gratificazione è illecita se è data come ringraziamento di un servizio reso (decisione o omissione). Può configurarsi come la consegna di una somma di denaro o di un dono di un certo valore. Questa è una forma di corruzione. Non si tratta di una consegna di denaro a monte per influenzare una decisione o un'omissione, ma di una consegna a posteriori, correlata alla decisione o all'omissione.

Interesse finanziario

Il termine «interesse finanziario» include nello specifico qualsiasi azione o quota di capitale, investimento, prestito dato o ricevuto o qualsiasi altro accordo finanziario concluso con una terza parte.

Interesse personale/privato

Il termine «interesse personale/privato» deve essere inteso in senso ampio, ovvero sia gli interessi della persona interessata (collaboratore, dipendente, agente pubblico, membro di un'amministrazione, di un servizio pubblico o di un governo) sia quelli della sua famiglia o dei suoi cari (persone fisiche o giuridiche).

Lobbying o attività di rappresentanza di interessi particolari

Si tratta di un contributo costruttivo e trasparente di un'azienda nell'elaborazione di normative o politiche pubbliche su argomenti di interesse. Detto contributo ha lo scopo di chiarire la riflessione dei decisori pubblici.

Membro della famiglia

Si tratta di un parente, di sangue o per matrimonio (o relazione informale simile), in particolare un coniuge, un convivente, genitori o figli. Questo include il figlio di stessi genitori, il configlio o il figlio adottivo, i suoceri, i nonni, gli zii, le zie, cugini e cugine, nipoti e qualsiasi parente che vive all'interno del nucleo familiare.

Nepotismo o favoritismo

Si tratta di una tendenza ad accordare *vantaggi indotti* ai membri della propria famiglia, ad amici o ai propri conoscenti.

Parti interessate

Si intende ogni persona, fisica o giuridica, o un gruppo di persone o organizzazioni che possono essere coinvolte dall'attività di un'azienda o di una società o di un gruppo di società, sia in modo diretto sia indiretto.

Il termine include molteplici intervenienti, quali: investitori, azionisti, dipendenti, collaboratori, fornitori, subfornitori, clienti, poteri pubblici, sindacati, ma anche organizzazioni internazionali, ONG, comunità locali, giornalisti e media.

Persone politicamente esposte (ppe)

Si tratta di persone che occupano o hanno occupato posti di fiducia e di autorità nell'alta funzione pubblica, o funzioni politiche, giurisdizionali o amministrative oppure all'interno di un'organizzazione internazionale, nonché i membri della loro famiglia e i loro parenti.

Si tratta nello specifico degli alti responsabili politici, come capi di Stato, politici di alto livello, alti funzionari, magistrati o militari di alto grado, nonché dirigenti di aziende pubbliche o importanti partiti politici.

Tangenti*

La tangente è sicuramente la forma più nota di corruzione. È anche il bersaglio principale della maggior parte delle leggi anticorruzione. In generale, una tangente è una somma di denaro o un dono offerto per ottenere un vantaggio indotto, non meritato o abusivo. Una tangente può mettere in causa numerosi parti in una transazione, ma ne implica sempre almeno due principali: la persona che versa la tangente (il pagatore) e la persona che la percepisce (il richiedente).

La tangente non è necessariamente una somma di denaro, può assumere la forma di un incentivo finanziario, un servizio reso o un favore, ad esempio un'offerta di lavoro a un parente della persona alla quale è versata la tangente.

Anche la stessa promessa di offrire qualcosa in futuro in cambio di un vantaggio commerciale costituisce una tangente.

La tangente copre svariate situazioni e sottocategorie quali:

- Commissione occulta: una forma di tangente, il cui pagamento avviene dopo l'aggiudicazione di un affare e non prima. Così facendo, un operatore privato che desidera ottenere un contratto promette all'agente dello Stato di versare la «commissione» solo quando l'affare gli sarà assegnato.
- Pagamento facilitatore: un pagamento facilitatore, chiamato anche facilitazione, mazzetta, estorsione o bustarella è una somma di modesta entità versata, direttamente o indirettamente e «sotto banco», a un agente pubblico o privato, per garantire o accelerare l'esecuzione di azioni di routine e non discrezionali, come l'ottenimento di un visto, un ordine o un collegamento a una rete (digitale, elettrica, idrica), lo sdoganamento più rapido delle merci, ecc.
- Prelevamento illecito: si tratta di tasse o diritti prelevati in modo illegale da un agente che non ne ha l'autorità o il diritto.

Lavoro dissimulato

Si tratta di non dichiarare ufficialmente alle autorità competenti una persona che lavora per un'azienda.

Lavoro forzato

Si tratta di un lavoro esercitato sotto costrizione o minaccia.

Lavoro minorile

Si tratta di qualsiasi tipo di attività economica realizzata da minori che pregiudica il loro normale sviluppo, fisico e psicologico.

(*) fare riferimento alle schede pratiche interne.

Tangente

La forma più conosciuta di corruzione assume tutte le possibili designazioni nel mondo:



Egitto

- Ashaan ad-dukhaan (qualcosa per le sigarette)
- Ashaan ash-shay (qualcosa per il tè)
- Bakchich (regalo, mancia, dono)
- Barteel rashwah (tangente)
- Kahwa (caffè)

Russia

- Vzyatka (tangente)
- Dat' na lapu (bustarella)

Cina

- Chaqian (denaro per il tè)
- Zou hou mien (passare per ultimo dalla porta)

Stati Uniti

- Bribe (tangente)
- Kickback (commissione occulta)
- Payola (bakchich)
- Sweetener Backhander (vantaggio/mazzetta)
- Hush money (prezzo del silenzio)
- Grease (bustarella)
- Wet my beak (pizzo)

Mexique

- Soborno (tangente)
- Mordida (morso)
- Refresco (bevanda)
- Dinero por debajo de la mesa (bustarella)

Pérou

- Coima (gergale per tangente)

Irak

- Kahwa (un buon caffè)

Nigeria

- Kola, dash, egunje (tangente)

Angola

- Gaseoso (bevanda)

Roumanie

- Rasplata (ricompensa a fronte di servizi erogati)

Thaïlande

- Sin bone (denaro per il tè)

Inde

- Rishwat (bustarella)
- Baksheesh ; ghoos, hafta (tangente)
- Chai-pani (tè e acqua)

Turquie

- Rusvet (tangente)

Philippines

- Lagay (mazzetta)
- Kotong, suhol (tangente)

LA SEDE CENTRALE

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

INDIRIZZO

CS 20 001
63360 Gerzat

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

www.limagrain.com

