



Ethische beginselen en Gedragscode



Inhoudsopgave

Voorwoord van de CEO
pagina 3

Ethische beginselen en toezeggingen van Limagrain

pagina 4

A. Wij respecteren onze boerenleden
en aandeelhouders
pagina 4

B. Wij respecteren onze medewerkers
pagina 5

Handvest Diversiteit en Inclusie Limagrain
pagina's 6 en 7

C. Wij ondersteunen het behoud
van het milieu
pagina 8

D. Wij leven de mededingingswetgeving na
pagina 9

E. Wij streven er naar om onze klanten
en de consument tevreden te stellen
pagina 9

F. Wij willen evenwichtige en loyale
relaties met onze leveranciers en partners
opbouwen
pagina 10

G. Wij stellen ons verantwoordelijk op met
betrekking tot de landen en gebieden
waar wij gevestigd zijn
pagina 10

De Gedragscode en het ethische gedrag van medewerkers van Limagrain

pagina 11

1. Het imago en de goede reputatie van
Limagrain behouden
pagina 12

2. Onze activa respecteren en beschermen
pagina 12

3. Handelen met integriteit en
belangenverstremgeling vermijden
pagina 13

Het Uitvoerend Comité van Limagrain zet
zich in voor de bestrijding van corruptie
pagina's 14 en 15

4. Verspreiding van niet-openbare
financiële informatie en handel
met voorkennis voorkomen
pagina 16

5. Intellectuele eigendomsrechten
waarborgen
pagina 17

Vragen stellen als motor van onze ethiek

Met wie moet ik contact opnemen voor
vragen of zorgen?
pagina 18

Het klokkenluidersysteem

pagina 19

De gevolgen van het niet naleven van de Gedragscode

pagina 20

Woordenlijst

pagina 22

Deze Ethische beginselen en deze Gedragscode zijn gebaseerd op enkele internationale teksten met principes die Limagrain onderschrijft:

- de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens;
- de belangrijkste conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (International Labor Organization, of 'ILO'), waaronder de ILO-conventies 29, 105, 138 en 182 (kinderarbeid en dwangarbeid), 155 (gezondheid en veiligheid van medewerkers), 111 (bestrijding van discriminatie), 100 (bezoldiging), 87 en 98 (vrijheid van vereniging, het recht om te organiseren en collectief te onderhandelen);
- het Verdrag inzake de Rechten van het Kind van de Verenigde Naties;
- de OESO-richtlijnen omtrent multinationals;
- de principes van het Global Compact van de Verenigde Naties, ondertekend door Limagrain in december 2013;
- de Franse anti-corruptie wet "Sapin II" van 1 juni 2017;
- de omzetting in Frans recht van de Europese richtlijn van 22 oktober 2014, bekend als de "MVO-richtlijn".



Voorwoord van de CEO

In 2015 heeft Limagrain een eerste Gedragscode opgesteld om invulling te geven aan de algemene beleidsdoelstellingen, namelijk de beginselen op het gebied van bedrijfsethiek op hetzelfde niveau brengen als de huidige wetgeving om zo Limagrains activiteiten af te stemmen op duurzame en verantwoorde vooruitgang.

Onze activiteiten, of het nu onderzoek, productie of marketing van zaden, landbouwproducten en levensmiddelen betreft, staan nu inderdaad centraal in sociale, maatschappelijke en milieukwesties, die steeds complexer worden en aan wetgeving onderhevig zijn. Ook hebben consumenten en sectoren toenemende behoeften en stellen zij steeds hogere eisen aan ons om aan alle verschillende uitdagingen te voldoen. Limagrain is actief op snel veranderende nationale en internationale markten. Op deze markten gelden wettelijke voorschriften en ook steeds vaker bepalingen die voortvloeien uit fundamentele beginselen, handvesten of normen.

Deze nieuwe versies van de Ethische beginselen en de Gedragscode zijn aangepast aan de nieuwste wettelijke ontwikkelingen en maken deel uit van ons initiatief op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Natuurlijk zijn ze ook gebaseerd op onze waarden van vooruitgang, doorzettingsvermogen en samenwerking. Dit document vormt een handleiding ten behoeve van de handhaving van onze waakzaamheid, een raamwerk dat de gemeenschappelijke basis vormt, een tool om goede reflexen te ontwikkelen, maar ook een bron van oplossingen.

Geen enkele medewerker van de Groep Limagrain, ongeacht wat zijn of haar moedermaatschappij is en ongeacht in welk land hij of zij werkt, kan beweren in het belang van Limagrain te handelen, indien dit handelen in strijd is met de waarden van Limagrain of de regels en beginselen in dit document.

Deze Ethische beginselen en deze Gedragscode belichamen onze collectieve betrokkenheid bij een verantwoorde en duurzame ontwikkeling van onze activiteiten in de hele wereld. Ik hoop dus dat iedereen er kennis van neemt en zich erop beroept bij al zijn werkzaamheden voor Limagrain.

Sébastien
Chauffaut



De ethische beginselen en toezeggingen van Limagrain

Limagrain wil haar ethische beginselen en haar toezeggingen richting haar belangrijkste belanghebbenden formaliseren: boerenleden, aandeelhouders, medewerkers, leveranciers, partners en vertegenwoordigers in de landen waar zij actief is. Toezeggingen worden door haar partners, de ambassadeurs van Limagrain, belichaamd.



A. Wij respecteren onze boerenleden en aandeelhouders

Limagrain is een internationale coöperatieve groep. Haar aandeelhouders zijn boeren die leden zijn van de Coopérative Limagrain.

Externe minderheidsaandeelhouders versterken de soliditeit van de organisatie en dragen bij aan de lange termijnontwikkeling van de Groep.

Limagrain garandeert dat zij voldoet aan de verwachtingen van al haar aandeelhouders en dat deze worden meegewogen. Ook zorgt Limagrain dat zowel beursregels, zoals gedefinieerd door de Autoriteit Financiële Markten (AMF), als corporate governance-regels strikt worden toegepast.

In dit opzicht volgt Limagrain de aanbevelingen van MiddleNext, een index van middelgrote beurswaarden die de juiste werkwijzen voor dit soort bedrijven definieert.

Limagrain verstrekt haar aandeelhouders periodiek en indien de situatie dat vereist nauwkeurige en correcte informatie in overeenstemming met de geldende regels.

B.

Wij respecteren onze medewerkers

Gezondheid en veiligheid op de werkplek garanderen

Limagrain beschouwt het bieden van een gezonde, veilige en hoogwaardige werkomgeving haar belangrijkste verantwoordelijkheid jegens haar medewerkers en niet-Limagrain-personeel dat werkzaam is bij een van de bedrijven van de Groep.

Limagrain zet zich daarom in om in elk land zowel de geldende regels na te leven alsook de interne voorschriften en normen die gelden op het gebied van hygiëne, gezondheid en veiligheid.

Limagrain zet zich hier voor in door een referentiekader voor gezondheid en veiligheid op te stellen.

Mensen en hun privéleven respecteren

Limagrain zet zich in om alle medewerkers eerlijk en met een open houding te behandelen. Het bedrijf respecteert de waardigheid van haar medewerkers en hun fysieke en morele integriteit.

Limagrain werft nieuwe medewerkers zonder enige discriminatie op grond van geslacht, leeftijd, nationaliteit, religie, seksuele geaardheid, uiterlijk, gezondheidstoestand, vakbondslidmaatschap of politieke opvattingen.

Limagrain respecteert de privacy van haar medewerkers en intervenueert niet met hun gedrag buiten het werk. Limagrain stelt zich neutraal op ten opzichte van politieke opvattingen en filosofische of geloofsovertuigingen, en verbiedt zij alle vormen van indoctrinatie op de werkvloer.

Limagrain stimuleert ook de professionele ontwikkeling van haar medewerkers.

In het bijzonder streeft Limagrain ernaar om alle medewerkers gelijke kansen te bieden wat betreft permanente professionele bijscholing en interne mobiliteit, zodat alle medewerkers hun vaardigheden kunnen bijhouden en ontwikkelen.

Meer algemeen wil Limagrain de diversiteit en inclusie stimuleren als middel om vooruitgang en rijkdom te bewerkstelligen. Dit engagement wordt uitgebreid beschreven in het Handvest Diversiteit & Inclusie, op pagina 6 en 7.

Bovendien hecht Limagrain veel waarde aan sociaal overleg en voert dit overleg op oprechte en eerlijke wijze.

Bescherming van persoonsgegevens

Bijzondere aandacht wordt besteed aan de bescherming van persoonsgegevens. Persoonsgegevens van onze klanten, zakenpartners en medewerkers mogen alleen worden verzameld, opgeslagen, verwerkt en doorgegeven in overeenstemming met de specifieke wetten van het betreffende land.

Persoonsgegevens van medewerkers en derden worden alleen voor Limagrains specifieke en rechtmatige doeleinden verwerkt en verzameld met het oog op het goede verloop van bedrijfsprocessen.

Voor de doelen die worden nagestreefd wordt alleen de relevante en benodigde informatie opgeslagen.

Zo hebben de gegevens die worden gebruikt voor de geautomatiseerde salarisadministratie alleen betrekking op de identiteit, de burgerlijke staat en de beloning van de medewerkers. Ze mogen niet voor andere doeleinden worden gebruikt.

Wat de bescherming van persoonsgegevens betreft, verbindt Limagrain zich bovendien tot naleving van de geldende wet- en regelgeving in de landen waar het bedrijfsactiviteiten voert. Deze bestaan bijvoorbeeld uit de maximumduur voor de opslag van gegevens en het recht op gegevensinzage, rectificatie en aanvulling, dataportabiliteit, vergetelheid of bezwaar.

Limagrain waarborgt de veiligheid, vertrouwelijkheid en integriteit van gegevens van een persoonlijke aard van haar medewerkers en derden.





Diversity & Inclusion



Handvest Diversiteit en Inclusie Limagrain

Onze definitie van Diversiteit en Inclusie

Diversiteit staat voor de verscheidenheid aan persoonlijke profielen binnen een bedrijf. Het verwijst naar zichtbare en onzichtbare factoren die een persoon beschrijven: geslacht, leeftijd, culturele en sociale afkomst, fysiek voorkomen, gezondheid, seksuele geaardheid, beperking, religie enz. **Diversiteit is een feit.**

Inclusie houdt in dat alle mensen zich gerespecteerd, gehoord en gewaardeerd voelen om hun eigen identiteit, zonder vooroordelen. Het zorgt ervoor dat alle voordelen van diversiteit binnen een bedrijf worden benut. **Inclusie is een keuze.**

Onze overtuigingen

Wij zijn ervan overtuigd dat het stimuleren van Diversiteit en Inclusie van fundamenteel belang is voor de ontwikkeling van een meer verantwoordelijke, innovatievere en succesvollere Groep.

Bij een internationale bedrijvengroep als Limagrain is diversiteit nu al **een realiteit**, met meer dan 9300 medewerkers van 86 verschillende nationaliteiten in 49 landen. Wij zijn ervan overtuigd dat diversiteit ons als bedrijf sterker maakt. Alle Business Units, coöperatieve organisaties en bedrijven van de Groep zetten zich in om de diversiteit permanent te versterken.

Het ontwikkelen van diversiteit en het bevorderen van inclusie vormt een integraal onderdeel van onze maatschappelijke **verantwoordelijkheid**.

Het is ook een van de sleutels tot ons succes:

- Omdat Diversiteit en Inclusie bijdragen aan het welzijn en de waardigheid van onze medewerkers en hun betrokkenheid bevorderen.
- Omdat het ons helpt verschillende mensen met verschillende benaderingen te werven.
- Omdat het ons helpt de, eveneens diverse, markten en verwachtingen van onze klanten beter te begrijpen.
- Omdat creativiteit en innovatievermogen zich beter ontwikkelen door verschillende standpunten samen te brengen.

Diversiteit en inclusie creëren waarde.

Onze ambitie

Limagrain streeft ernaar Diversiteit en Inclusie te stimuleren, als middel om vooruitgang en rijkdom te bewerkstelligen.

Het doel is een bedrijf te zijn dat erkend wordt voor de Diversiteit en Inclusie van al zijn talenten, waarin iedereen zijn potentieel kan ontwikkelen en zijn eigenheid kan waarderen, om zo een meerwaarde te creëren voor de Groep.

Ons programma

Onze afspraken

Ons Diversiteits- en Inclusieprogramma is gebaseerd op drie belangrijke afspraken:

- 1. Non-discriminatie garanderen.**
- 2. Professionele gelijkheid tussen vrouwen en mannen stimuleren.**
 - Het aantal vrouwen binnen het bedrijf verhogen, met bijzondere aandacht voor managementfuncties.
 - Professionele gelijkheid tussen vrouwen en mannen gedurende hun hele carrière garanderen.
- 3. Alle vormen van diversiteit bevorderen, in het bijzonder culturele en generationele diversiteit.**

Onze acties

Wij verbinden ons ertoe de volgende acties te ondernemen:

> Iedereen bewust maken van diversiteit

Onze Directieleden, managers en al onze leidinggevenden, geleidelijk gevolgd door al onze medewerkers, bewust maken van het belang van non-discriminatie, Diversiteit en Inclusie.

> **Non-discriminatie garanderen** gedurende de hele carrière van onze medewerkers, een diverse vertegenwoordiging stimuleren binnen het hele personeelsbestand en op alle verantwoordelijkheidsniveaus, en de inclusie bevorderen bij alle management- en beslissingsprocessen bij Limagrain.

> Vooruitgang volgen

De toepassing van deze verbintenissen en de geboekte vooruitgang regelmatig beoordelen en intern informatie verstrekken over de resultaten van onze actieplannen.

Onze aanpak

Het Diversiteits- en Inclusieprogramma van Limagrain heeft betrekking op alle medewerkers van Limagrain wereldwijd, ongeacht de Business Unit, de coöperatieve organisaties en bedrijven van de Groep.

Deze aanpak, die wordt **aangestuurd door het Directiecomité van de Groep** en geleid door de afdeling personeelszaken van de Groep, wordt ondersteund door een **Diversiteits- en Inclusienetwerk** dat bestaat uit vertegenwoordigers van de Business Units en de coöperatieve organisaties en bedrijven van de Groep. Dit netwerk waarborgt met name de invoering van het programma in de betreffende Business Units en coöperatieve organisaties en bedrijven van de Groep, evenals de introductie van initiatieven en de uitwisseling van beste praktijken.

Onze prestatie-indicatoren

Wij verbinden ons tot de volgende prestatie-indicatoren:

- Tevredenheid van de medewerkers over de Diversiteits- en Inclusiecultuur bij Limagrain
- Percentage medewerkers van het ondervertegenwoordigde geslacht bij de Directie, het management en de “leadership teams”
- Percentage gepromoveerde vrouwen ten opzichte van het totale aantal promoties
- Percentage vrouwen dat in dienst is genomen op het totaal aantal aanwervingen
- Aantal nationaliteiten vertegenwoordigd onder de Directie, het management en de “leadership teams”
- Percentage voltooide opvolgingsplannen voor Directieleden, managers en “leadership teams”

Doel

Ervoor zorgen dat minstens 30% van de medewerkers van het ondervertegenwoordigde geslacht in 2026 deel uitmaken van de Directie het management en de “leadership teams” van alle Business Units, en dit percentage verhogen tot 35% in 2030.

Het directiecomité van Limagrain

C.

Wij ondersteunen het behoud van het milieu

Limagrain verbindt zich tot het leveren van een belangrijke bijdrage aan het behoud van het milieu door middel van een rationeel gebruik van hulpbronnen, in combinatie met de optimalisatie van de productieprocessen van haar installaties over de hele wereld.

Limagrain ontvouwt een strategie voor het opzetten van een milieubeheersysteem (EMS) en het verbeteren van haar praktijken op het gebied van behoud van natuurlijke hulpbronnen, milieubescherming en aanpassing aan de klimaatverandering.

Limagrain maakt voor de zaadmarkt verschillende rassen die aangepast zijn aan de omgevingsdiversiteit en verspreidt kennis over verantwoorde landbouwmethoden onder haar boerenleden en partners. In de agro-voedingsmarkt werkt Limagrain voor de promotie en implementatie van kwaliteitsnormen en hoge industriënormen die voldoen aan de Europese en internationale wet - en regelgeving.



D. Wij leven de mededingings- wetgeving na

Limagrain voldoet aan de toepasselijke wet- en regelgeving en aan de nationale en internationale voorschriften omtrent concurrentie. Het doel van deze regels is het waarborgen van een open markteconomie met vrije mededinging.

In overeenstemming met de bovengenoemde principes verbiedt het beleid van Limagrain elke vorm van overleg of communicatie over prijzen met concurrenten en de toekenningen en verdelingen van markten en klanten.

Limagrain verbiedt ook misbruik door het bedrijf wanneer dit een dominante positie op een bepaalde markt bekleedt.

Binnen het kader van de toepasselijke wetgeving zoekt Limagrain ook altijd de goedkeuring van verschillende autoriteiten bij concentratie - of samenwerkingstransacties die een impact op de markt zouden kunnen hebben.

Limagrain garandeert dat alle medewerkers op de hoogte zijn van het feit dat Limagrain en zijzelf persoonlijk verantwoordelijk kunnen worden gehouden indien zij deze maatregelen niet naleven.

E. Wij streven er naar om onze klanten en de consument tevreden te stellen

Limagrain wordt in alle markten waar zij opereert erkend voor de kwaliteit van haar producten en hecht veel waarde aan de behoeften en verwachtingen van haar gebruikers en consumenten.

Bij iedere stap van het creatie-, productie- en distributieproces controleert, evalueert en verbetert Limagrain haar producten, diensten en oplossingen om kwaliteit, veiligheid en innovatie te waarborgen.

Limagrain hanteert de strengste normen met betrekking tot communicatie en neemt de toepasselijke lokale wet- en regelgeving in acht wat betreft de te gebruiken objecten en media om klanten en consumenten te informeren.

Limagrain garandeert ook dat alle verstrekte informatie altijd actueel, nauwkeurig, objectief, betrouwbaar en volledig is zodat men begrijpt hoe het product in elkaar zit en hoe het gebruikt dient te worden.





F.

Wij willen evenwichtige en loyale relaties met onze leveranciers en partners opbouwen

Limagrain selecteert haar leveranciers en onderaannemers op basis van objectieve maatstaven en garandeert dat de commerciële en contractuele relaties in balans zijn.

Van leveranciers en onderaannemers wordt verwacht dat zij de wettelijke bepalingen naleven en hun prestaties dienen objectief gemeten te worden.

Limagrain is met name waakzaam om geen beroep te doen op leveranciers die gebruik maken van kinderarbeid of dwangarbeid.

Daarnaast ziet Limagrain erop toe dat haar partners de kernverdragen omtrent fundamentele sociale rechten van de Internationale Arbeidsorganisatie nakomen.

G.

Wij stellen ons verantwoordelijk op met betrekking tot de landen en gebieden waar wij gevestigd zijn

Limagrain streeft ernaar zich verantwoordelijk te gedragen in alle landen waarin de Groep actief is.

Limagrain ziet erop toe dat haar dochterondernemingen de wet- en regelgeving in de landen waar zij opereren naleven.

Limagrain garandeert in het bijzonder dat haar ontwikkeling aansluit op de natuurlijke omgeving en culturen van de gebieden waar zij gevestigd is en respecteert dit in geval van internationale bedrijfsuitbreiding.

Via haar activiteiten is Limagrain ook actief in de economische en sociale ontwikkeling van de gemeenschappen waar zij is gevestigd, waar speciale aandacht aan de ontwikkeling op lange termijn wordt besteed.

Limagrain onthoudt zich van het doen van enige toezeggingen of het verlenen van ondersteuning van welke aard dan ook aan politieke of religieuze partijen of groeperingen.

De Gedragscode en het ethische gedrag van medewerkers van Limagrain

Het gaat er niet om dat we alles willen voorzien en overal een code aan willen binden.

Een aantal duidelijke en nauwkeurige principes samen met het verantwoordelijkheidsgevoel van alle medewerkers en hun gezond verstand kunnen echter bruikbare, dagelijkse referentiepunten vormen, ongeacht de handeling of activiteit.



1.

Het imago en de goede reputatie van Limagrain behouden

Het imago en de reputatie van Limagrain vormen belangrijke elementen voor de ontwikkeling en werving van medewerkers. Vanuit dit oogpunt waarborgt iedere medewerker in de uitoefening van zijn of haar functie het imago en de goede reputatie van Limagrain.

Iedereen moet zich ervan bewust zijn dat het verspreiden van denigrerende inhoud over Limagrain, het maken van onoprechte opmerkingen over collega's, concurrenten of partners en het onbevoegd delen van vertrouwelijke informatie over Limagrain verboden is.

De snelle toename van digitale hulpmiddelen, sociale netwerken, sites voor het delen van informatie, forums of blogs, maakt het voor iedereen gemakkelijker om zich uit te drukken en het is aan iedereen om op dit gebied oordeelkundig te handelen.

Om iedereen te helpen bij het vaststellen van de grenzen, is er voor alle medewerkers op het Limagrain Intranet een gebruikshandleiding over sociale media beschikbaar.

2.

Onze activa respecteren en beschermen

De activa van Limagrain bestaan uit materiële goederen zoals materiaal, voertuigen, computers en faciliteiten, maar ook uit immateriële goederen zoals merken, patenten, kwekersrechtcertificaten, genetisch bronmateriaal, kennis en vertrouwelijke informatie.

Materiële goederen

Alle medewerkers van Limagrain moeten ervoor zorgen dat er correct en zorgvuldig wordt omgegaan met de activa van Limagrain, met behoud van integriteit. In het bijzonder mogen zij ook alleen binnen het kader van bedrijfsuitoefening worden gebruikt en niet voor ongeautoriseerd persoonlijk gewin.

Immateriële goederen, waaronder gevoelige en vertrouwelijke gegevens en informatie

Alle niet-publieke informatie die binnen Limagrain wordt geproduceerd, waaronder informatie over genetisch bronmateriaal, onderzoek en ontwikkeling, productiegegevens, kosten, prijzen, verkoop, winsten, markten, klanten en commerciële praktijken, vormen essentiële activa voor de strategie van Limagrain en mogen niet door medewerkers openbaar worden gemaakt zonder voorafgaande toestemming.

Elke medewerker is verantwoordelijk voor de handhaving van de vertrouwelijkheid en draagt er zorg voor dat alle vertrouwelijke informatie van het bedrijf of van derden beschermd is en niet zonder toestemming gebruikt kan worden.

Gewenst gedrag

Ledere medewerker moet zich bewust zijn van het feit dat:

- iedereen op elk moment en overal ter wereld toegang heeft tot alle informatie die op internet gedeeld wordt;
- informatiebronnen gebruikt dienen te worden in overeenstemming met de toepasselijke voorschrijvende documenten (wet- en regelgeving, bepalingen, ethische codes, contracten), en met de verplichting wat betreft loyaliteit en regels omtrent voorzichtigheid, veiligheid en goed gedrag;
- zij verantwoordelijk gehouden kunnen worden voor de inhoud die zij op internet plaatsen.

Gewenst gedrag

Alle medewerkers moeten de regels inzake vertrouwelijkheid van informatie naleven en binnen de uitoefening van hun werkzaamheden op de hoogte zijn van deze informatie.

Alle medewerkers moeten binnen elk project waar zij aan werken ervoor zorgen dat zij:

- de geheimhoudingsplicht kennen en naleven;
- in publieke ruimtes (treinen, vliegtuigen, restaurants, tijdens seminars, etc.) altijd alert blijven tijdens gesprekken;
- geen vertrouwelijke informatie mondeling, schriftelijk of elektronisch verspreiden.

Elke medewerker die de Groep verlaat, is gebonden aan dezelfde geheimhoudingsplicht.

3.

Handelen met integriteit en belangenverstremgeling vermijden

Alle medewerkers moeten zich in alle zakelijke relaties integer gedragen.

Limagrain handhaaft wettelijke en juridische bepalingen in de bestrijding van corruptie en witwassen van geld (zie 'Onze inzet tegen corruptie' – pag.10). Wat betreft commerciële en financiële betrekkingen houdt Limagrain ook rekening met de zwaarwegende aanbevelingen van nationale en internationale organisaties zoals de OFAC (Office of Foreign Assets Control) omtrent economische sancties.

Limagrain werkt binnen dit kader om elke vorm van corruptie of witwassen van geld tegen te gaan.

Deze maatregel is met name belangrijk in het kader van onderhandelingen met vertegenwoordigers van overheidsinstanties en openbare instellingen.

Medewerkers mogen zich niet schuldig maken aan actieve corruptie (steekpenningen aanbieden) of passieve corruptie (steekpenningen aannemen).

Limagrain aanvaardt alleen giften en gastvrijheid die passend, wettelijk toegestaan en aangeboden zijn binnen het kader van de commerciële relatie.

Medewerkers mogen namens Limagrain alleen aanbiedingen doen in de vorm van giften, uitnodigingen of gratis diensten indien deze in overeenstemming zijn met de huidige praktijken en geen geldende wetgeving schenden.

Hetzelfde geldt voor giften of gastvrijheid die worden ontvangen door de medewerkers van Limagrain.

Wanneer persoonlijke, sociale, financiële of politieke activiteiten van medewerkers hun objectiviteit en loyaliteit jegens Limagrain beïnvloeden of kunnen beïnvloeden, kan zich een belangenverstremgeling voordoen en moet deze op passende wijze worden opgelost.

Gewenst gedrag

Medewerkers accepteren geen waardevolle giften*, uitnodigingen of persoonlijke gunsten die hun beslissingen zouden kunnen beïnvloeden, niet binnen de gebruikelijke normen vallen en niet in overeenstemming zijn met anticorruptiewetten.

Medewerkers moeten verstremgelingen tussen hun eigen belang en dat van Limagrain te allen tijde vermijden. Verstremgelingen van deze aard kunnen ontstaan tijdens onderhandelingen met (een) commerciële partner(s), andere medewerker(s) of derde(n).

(* zie interne praktijkbladen.



Het Uitvoerend Comité van Limagrain zet zich in voor de bestrijding van corruptie

Waarom zou de strijd tegen corruptie een prioriteit moeten zijn?

“Het is niet heel erg!” “We hebben het altijd op deze manier gedaan!”, “Het is de enige manier om hier te kunnen werken!”, “Anders is hier niets mogelijk!”

Dit zijn enkele klassieke antwoorden die we allemaal wel eens hebben gehoord als het gaat over corruptie en de wens om deze praktijken te bestrijden.

Maar waarom zou je dit willen veranderen?

Om de anti-corruptiewetgeving na te leven?

Dit is verplicht. De meeste staten hebben specifieke wetgeving. Sommige⁽¹⁾ hebben een extraterritoriale werking, waaronder de meest dwingende en repressieve uit het Verenigd Koninkrijk, de Verenigde Staten, Canada en Frankrijk. Niet alleen kunnen ze van toepassing zijn op feiten die buiten het nationale grondgebied van herkomst zijn gepleegd, maar ze voorzien ook in gevangenisstraffen en boetes die in de tientallen of zelfs honderden miljoenen euro's lopen. De wet geldt voor iedereen, overall. Het is onze plicht deze te respecteren en ernaar te handelen.

En dus in lijn met onze toezeggingen en waarden?

Zeker. Voor een verantwoordelijk bedrijf dat zich inzet voor het ontwikkelen en onderhouden van goede zakenrelaties met zijn partners op basis van wederzijds vertrouwen, zijn corrupte praktijken onaanvaardbaar. Corruptie is evenmin verenigbaar met de waarden van Limagrain betreffende vooruitgang, doorzettingsvermogen en samenwerking.

(1) Uitputtende lijst van landen met extraterritoriale anticorruptiewetgeving vanaf maart 2022: Argentinië, Australië, België, Brazilië, Canada, China, Frankrijk, Duitsland, India, Mexico, Nicaragua, Rusland, Verenigde Arabische Emiraten, Verenigd Koninkrijk, Verenigde Staten, Zuid-Afrika.

Corruptie is in de eerste plaats het belangrijkste obstakel voor economische en sociale ontwikkeling in de wereld!

Elk jaar wordt er meer dan 1.000 miljard dollar aan steekpenningen betaald en wordt er 2.600 miljard dollar verduisterd. Dit is meer dan 5% van het wereldwijde BBP en bijna twee keer zoveel als het BBP van Frankrijk. Maar corruptie, wat ook ten koste gaat van de belastinginkomsten van landen, wordt niet alleen in geld uitgedrukt. Bedrijven die steekpenningen betalen ondermijnen de integriteit van de landen waar ze actief zijn, waardoor de armoede en bestuursproblemen verergeren. Corruptie vermindert de efficiëntie van de openbare diensten en de kwaliteit van de geleverde diensten. Het draagt ertoe bij, dat de meest kwetsbare bevolkingsgroepen in een spiraal van armoede blijven leven, waardoor de ongelijkheid wordt versterkt en de kwetsbaarheid toeneemt. Deze problemen hebben gevolgen voor de hele samenleving, omdat economische groei is gebaseerd op ontwikkeld menselijk kapitaal: goed opgeleide en gezonde mensen. De ontwikkeling van dit menselijk kapitaal wordt echter belemmerd door corruptie, waarvan de gevolgen dramatisch meetbaar zijn: analfabetisme en kindersterfte corrolleren met de mate van corruptie in landen.

Zoals António Guterres, Secretaris-generaal van de Verenigde Naties, in december 2021 bij de opening van de conferentie tegen corruptie van de Verenigde Naties zei: "Corruptiebestrijding is essentieel om de mensenrechten te beschermen en democratische verantwoording te bevorderen. Het is een belangrijke stap in de richting van inclusieve en duurzame ontwikkeling."

Corruptiebestrijding is niet slechts een optie! Corruptie doet zich niet voor in evenredige verhoudingen en op gelijke schaal, en het rechtvaardigt geen enkele compensatie. Daarom is de betrokkenheid van alle ondernemingen noodzakelijk. Ze moeten een rol spelen in de maatschappij en de juiste waarden toepassen en bevorderen.

Limagrain is van plan haar bijdrage te leveren door geen enkele daad van corruptie binnen haar onderneming te tolereren, waar ook ter wereld.

Het Directiecomité van Limagrain zal met de grootst mogelijke vastberadenheid waken tegen corruptie.

4.

Verspreiding van niet-openbare financiële informatie en handel met voorkennis voorkomen

Alle interne en niet-openbare informatie over Limagrain waarmee Aandelenkoersen van één van haar beursgenoteerde bedrijven beïnvloed kunnen worden, moeten door alle medewerkers als vertrouwelijk worden behandeld.

De exploitatie van dergelijke informatie voor eigen gewin of ten behoeve van derden is verboden.

In overeenstemming met toepasselijke wet- en regelgeving omtrent het handelen met voorkennis is het op basis van informatie die niet beschikbaar is in het publieke domein verboden om, zowel direct als indirect, effecten van een beursgenoteerd bedrijf van Limagrain te kopen, verkopen of verhandelen.

Het handvest over handel met voorkennis is opvraagbaar op het Intranet van Limagrain.

In algemene zin veroordeelt Limagrain elke vorm van handelen of nalatigheid die niet in overeenstemming is met markttransparantie en beursreglementen, in het bijzonder de verspreiding van geruchten of het gebruik van vertrouwelijke informatie.

Gewenst gedrag

Alle medewerkers dragen er zorg voor dat elke vorm van vertrouwelijke informatie, zowel intern als extern, alleen wordt verstrekt aan degenen die de informatie nodig hebben voor de uitoefening van hun functie en moeten maatregelen treffen om de vertrouwelijkheid van de informatie te waarborgen en te zorgen dat informatie niet met derden gedeeld wordt.

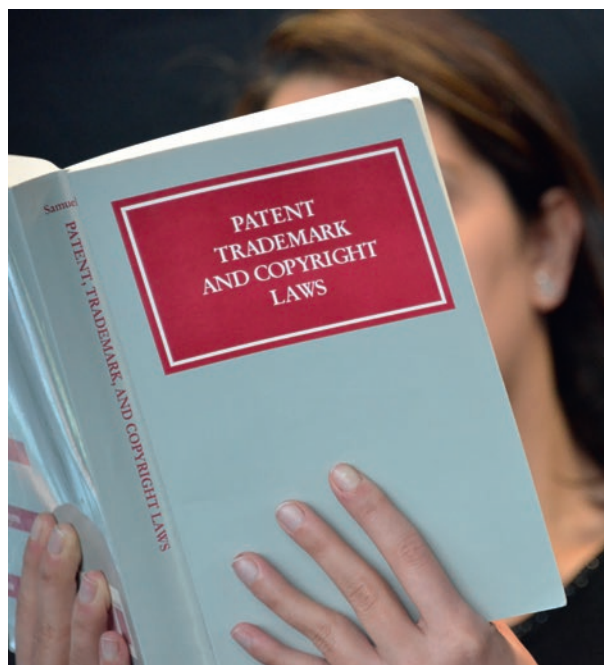
Medewerkers moeten zich bewust zijn dat wanneer zij hier niet aan voldoen, zij zelf persoonlijk verantwoordelijk kunnen worden gehouden



5. Intellectuele eigendomsrechten waarborgen

Limagrain acht de bescherming van haar eigendomsrechten, waaronder patenten, kwekersrechtcertificaten, bedrijfsgeheimen, tekeningen en modellen, merken, auteursrechten, software en databanken, een essentieel onderdeel voor haar ontwikkeling en duurzaamheid.

Bijgevolg moet elke werknemer de intellectuele eigendomsrechten van de Groep beschermen, in het bijzonder door de vertrouwelijkheid van deze rechten te respecteren. Daarnaast respecteert Limagrain de intellectuele eigendomsrechten van zowel haar partners als haar concurrenten.



Gewenst gedrag

Elke medewerker van Limagrain moet elke vorm van maatregelen treffen om de uitvindingen en creaties van Limagrain passend te beschermen op het gebied van intellectueel eigendom, en dit met respect voor de vertrouwelijkheid van deze rechten.

Medewerkers moeten in alle gebieden waar zij actief zijn voldoen aan alle verplichtingen die door Limagrain gesteld zijn en de geldende intellectuele eigendomsrechten van derden in acht nemen.

Elke medewerker die de Groep verlaat, is gebonden aan de geheimhoudingsplicht en het respecteren van de intellectuele eigendomsrechten.

Vragen stellen als motor van onze ethiek

Bij vragen over de juiste interpretatie van dit document kunnen medewerkers in vertrouwelijkheid contact opnemen met hun manager, de Personeelsmanager of de juridische afdeling van het bedrijf waar zij actief zijn. De contactpersoon zal vervolgens contact opnemen met de Algemene Directie.

Met wie moet ik contact opnemen bij vragen of zorgen?

De ogen sluiten voor problemen of ze verzwijgen lijkt een makkelijke optie. De verplichting die de Groep is aangegaan betekent echter dat Limagrain nimmer problemen gerelateerd aan deze Gedragscode mag negeren. Medewerkers moeten direct een activiteit of werkmethode die niet conform lijkt aan de principes van de Gedragscode opschorten.

Ook mogen zij nooit aarzelen om advies te vragen aan de bevoegde contactperso(n)en(en).

Een vraag?

code-of-conduct@limagrain.com



Baart een bepaalde situatie u zorgen?

**Stel u zelf een aantal
simpele vragen:**

- Is de situatie waar u zich zorgen over maakt wettig?
- Is ze in overeenstemming met de Limagrain Gedragscode?
- Stelt ze Limagrain bloot aan onacceptabele risico's of schaadt ze de belangen van Limagrain op de korte, middellange of lange termijn?
- Is ze in overeenstemming met de toezeggingen van Limagrain en de zekerheden die Limagrain intern en extern geeft?
- Hoe zouden anderen, zoals uw manager, uw collega's, of uw familieleden tegen deze situatie aankijken?
- Kan ik vrijuit over deze kwestie spreken of heb ik te maken met gewetensnood wanneer ik erover nadenk?
- Wat zou er kunnen gebeuren als er melding van deze situatie in de media of op sociale netwerken wordt gemaakt?

Het klokkenluiders- systeem

Elke medewerker beschikt over een klokkenluiderssysteem voor het verzamelen van alle meldingen over handelingen die in strijd zijn met de “Ethische beginselen en Gedragscode”.

In het algemeen kan iedere medewerker van Limagrain, maar ook iedere incidentele of externe medewerker, medecontractant of derde in relatie tot Limagrain in de loop van zijn of haar professionele activiteiten getuige zijn van feiten, handelingen of gedragingen die in strijd zijn met de bepalingen van de Ethische beginselen en de Gedragscode.

Het is ieders plicht om zo snel mogelijk melding te doen van dergelijke feiten, of zelfs van een mogelijk strafbaar feit of misdrijf.

Om elke melding mogelijk te maken heeft Limagrain gekozen voor één enkel technisch systeem voor het verzamelen van deze meldingen. Afhankelijk van de toepasselijke regelgeving, met name in Frankrijk en de Europese Unie, zijn er echter verschillende meldingskanalen beschikbaar.

Elk bedrijf van de Groep heeft informatie over de meldingskanalen voor klokkenluiders op de website geplaatst, inclusief de toepasselijke procedures volgens de lokale regelgeving.

Het is ook mogelijk om rechtstreeks contact opnemen met het Comité voor beheer van klokkenluidersmeldingen van Limagrain door een e-mail te sturen naar: alert@limagrain.com.

Het registreren en verwerken van een melding vindt in volledige vertrouwelijkheid plaats, met inachtneming van de toepasselijke wettelijke bepalingen, met name betreffende de status en de bescherming van de klokkenluider, de personeelsgegevens en de geldende procedure binnen Limagrain of het betreffende filiaal.



Het opstellen van een klokkenluiderssysteem volgt in toepassing van de Franse wet nr. 2016-1691 van 9 december 2016, bekend als “Sapin II”, betreffende transparantie, corruptiebestrijding en modernisering van het economische leven. Het vormt ook een aanvulling op het klokkenluiderssysteem door een algemene regeling voor de bescherming van klokkenluiders. Het “klokkenluiderssysteem” en de “bescherming van de klokkenluider” zijn twee mechanismen die volledig bij wet zijn gedefinieerd en waarvan de geldigheid afhankelijk is van de naleving van de voorwaarden. Andere landen waar Limagrain actief is, beschikken ook over een vergelijkbare regeling.

De gevolgen van het niet naleven van de Gedragscode

Bedrijfsethische regels hebben tot doel het bedrijf te laten voldoen aan diverse internationale of nationale wetten, die vaak ook in het buitenland van toepassing zijn. Het overtreden van deze regels kan grote gevolgen hebben voor de medewerkers, het bedrijf en de Groep.

De regels houden ook rekening met internationaal erkende teksten, met name die van de Verenigde Naties. Limagrain moet deze wetten en teksten respecteren en de ondertekening van het Global Compact markeert haar vastberadenheid om een drijvende kracht en een voorbeeld op dit gebied te zijn.

Limagrain's acties zijn de som van de individuele acties van haar medewerkers, ongeacht hun functie of het land waarin zij actief zijn. Om ervoor te zorgen dat medewerkers zich houden aan de Ethische beginselen en de Gedragscode, wordt het gedrag dat Limagrain van hen verwacht of verbiedt beschreven in de interne thematische praktijkbladen van Limagrain.

Deze behandelen de verantwoordelijkheid van Limagrain en haar managers, haar reputatie en imago, maar ook wat de managers als sociale rol van het bedrijf beschouwen.

Het spreekt dan ook voor zich dat het respecteren van de Ethische beginselen en de Gedragscode en de regels beschreven in de interne praktijkbladen een verplichting vormt voor iedereen!

Wat zijn de gevolgen voor een medewerker in zijn bedrijf?

De schending van de Ethische beginselen en de Gedragscode stelt de medewerker bloot aan disciplinaire sancties, zoals voorzien in de teksten die gelden voor elke onderneming van de Limagrain Groep (vaak interne reglementen), die zelfs kunnen leiden tot ontslag.



Wat zijn de juridische gevolgen van corruptie?

Niet-naleving van de anticorruptiewetgeving zal waarschijnlijk leiden tot zware sancties, naast de sancties die het bedrijf mogelijk al heeft opgelegd. Anticorruptiewetgeving - zoals de wet Sapin II in Frankrijk maar ook andere buitenlandse wetten (Verenigd Koninkrijk, Verenigde Staten, enz.) - voorziet in civiele en strafrechtelijke sancties tegen zowel werknemers als hun werkgevers. Deze sancties zijn van toepassing op daders en medeplichtigen, zowel natuurlijke als rechtspersonen. Het feit dat de medewerker corrupt heeft gehandeld namens en ten behoeve van zijn bedrijf, sluit zijn eigen aansprakelijkheid niet uit. Ook maakt het niet uit of de corruptie wel of geen resultaat heeft, want elke poging hiertoe is een strafbaar feit.

- **De medewerker** kan als individu strafrechtelijk aansprakelijk worden gesteld en de sancties kunnen bestaan uit een jarenlange gevangenisstraf, het ontnemen van burgerrechten en een verbod om de activiteit in kwestie uit te voeren, in combinatie met zeer hoge boetes.

- **Voor Limagrain of een van haar dochterondernemingen** kan ook een strafrechtelijke aansprakelijkheid gelden. Hoewel de aanbevolen straffen voor corruptiemisdrijven van land tot land en van regio tot regio verschillen, voorzien bijna alle wetten in gevangenisstraffen voor leidinggevenden en strafrechtelijke of administratieve boetes voor bedrijven. Deze boetes kunnen extreem hoog zijn en oplopen tot 30% of zelfs meer van de omzet. De vennootschap kan ook civielrechtelijk aansprakelijk worden gesteld, wat kan leiden tot aanzienlijke bedragen die moeten worden betaald aan derden die als slachtoffer van corruptie worden erkend.



Andere mogelijke sancties:

- **Verbod op het verrichten van bepaalde activiteiten**

Er kan een verbod op de uitoefening van een openbaar ambt of de beroepsactiviteit waarop de corruptie betrekking heeft, worden opgelegd. Een bedrijf dat schuldig wordt bevonden aan corruptie kan een verbod krijgen om deel te nemen aan projecten in de publieke sector.

In de Europese Unie worden bedrijven die zich schuldig maken aan corruptie automatisch uitgesloten van overheidsopdrachten. Banken hebben zwarte lijsten opgesteld van bedrijven die betrokken zijn bij corruptiezaken.

- **Uitsluiting van bepaalde aanbestedingen en projecten in de particuliere sector**

Bedrijven uit de particuliere sector weigeren vaak zaken te doen met bedrijven die beschuldigd worden van of schuldig zijn bevonden aan corruptie.

- **Beëindiging van bestaande contracten**

Contracten die door middel van corruptie zijn verkregen, worden vaak nietig verklaard omdat ze frauduleus zijn.

- **Reputatieschade**

Bedrijven waarvan bekend is dat ze corrupt zijn, worden steeds vaker buiten belangrijke financiële markten en internationale transacties gehouden.

Woordenlijst

Misbruik van maatschappelijk vermogen:

Het gaat om het weloverwogen en persoonlijk gebruik van de activa of het krediet van het bedrijf of de bevoegdheden van de bedrijfsleiding.

Overheidsfunctionaris of ambtenaar:

De benaming van overheidsfunctionaris of ambtenaar is van toepassing op:

- elke ambtenaar die als lid van een ministerie of wetgever wordt gekozen of benoemd,
 - elke werknemer of persoon die handelt voor of namens een overheidsfunctionaris, overheidsinstantie of bedrijf dat werkt voor, eigendom is van, of gecontroleerd wordt door een overheidsinstantie, zoals een onderzoeker in dienst van een openbare universiteit,
 - elke vertegenwoordiger van een politieke partij, elke kandidaat voor een officieel mandaat, elke verantwoordelijke, werknemer of persoon die optreedt voor of namens een politieke partij of kandidaat voor een officieel mandaat,
 - elke werknemer of persoon die voor of namens een internationale publieke organisatie optreedt,
 - elk lid van een koninklijke familie of legerkorps,
 - elk lid van een “regering”, een term die verwijst naar alle niveaus en onderverdelingen van de overheid (lokaal, regionaal of nationaal, en administratief, wetgevend of uitvoerend).
- De naaste familieleden van al deze personen worden ook als ambtenaren beschouwd.

Onverschuldigd of ongerechtvaardigd voordeel:

Een onverschuldigd voordeel wordt gedefinieerd als elk voorwerp of elke dienst van waarde die aan een begunstigde wordt verleend om een besluit of onthouding te verkrijgen of om een besluit te beïnvloeden. De begunstigde kan een overheidsfunctionaris zijn, een werknemer in de privésector, een naaste van die persoon (zoals een familielid) of een gelieerde entiteit (stichting, lege vennootschappen, enz.).

Dit onverschuldigd voordeel kan als volgt zijn:

- direct (bijvoorbeeld geld onder de tafel, ongepaste provisies of kickbacks, faciliterende betalingen of contant geld, service, korting, royale giften of buitensporige voordelen, overfacturering van een dienst, lening, krediet ...) of,
- indirect (bv. financiering van politieke partijen, liefdadigheid en sponsoring, aanbieden van een baan of stage, enz.).

Witwassen van geld:

Het witwassen van geld bestaat erin goederen of geld dat in werkelijkheid afkomstig is van illegale activiteiten (terrorisme, drugshandel, valsemunterij, piraterij, corruptie, belastingontduiking...) een legitieme uitstraling te geven door de oorsprong ervan te verhullen.

Het gaat ook om het illegaal overmaken van middelen om deviezencontrole en/of opsporing door de lokale belastingautoriteiten te vermijden.

Het kan de volgende vormen aannemen:

- een transactie waarbij de namen en contactgegevens van de partijen niet bekend zijn,
- een transactie uitgevoerd door onbekende of onnodige tussenpersonen,
- een onverklaarbare transactie,
- het gebruik van abnormale betalingsmethoden,
- een transactie naar een ander land dan het land waar de dienst is verricht of waar de dienstverlener zijn statutaire zetel heeft.

Giften*:

Geschenken of gastvrijheid kunnen vele vormen aannemen, zoals goederen, maaltijden, reizen, hotelovernachtingen, uitnodigingen voor zakelijke, culturele, sportieve of andere entertainment evenementen.

Collusie:

Dit is een illegale overeenkomst, meestal geheim, tussen twee of meer personen om een derde partij schade te berokkenen door deze te zijn rechten te ontzeggen of om een procedure te verduisteren. Het kan bijvoorbeeld gaan om de verspreiding van vertrouwelijke informatie op een markt door een persoon die de voorkeur wil geven aan een bepaalde marktdeelnemer om hem in staat te stellen die markt te veroveren of om werknemers over te plaatsen om een sociaal plan te verhullen.

(*) zie interne praktijkbladen.

Belangenconflicten*:

Een belangenconflict kan worden gedefinieerd als het feit dat een persoon die een beroepsactiviteit (openbaar of particulier) heeft of een gekozen of publieke functie uitoefent, zich in een situatie heeft geplaatst die twijfels kan doen rijzen over de werkelijke motieven voor zijn beslissingen. Deze belangen kunnen associatief, liefdadig, cultureel, financieel, politiek, religieus, sportief, familiaal of sentimenteel zijn.

In een bedrijf is dit een situatie die een risico van verstrengeling kan inhouden tussen het persoonlijk/privébelang van een werknemer en de belangen van het bedrijf waarvoor hij of zij werkt; in dit geval is het mogelijk dat de werknemer zijn/haar loyaliteitsplicht niet langer respecteert.

Een belangenconflict kan ook betrekking hebben op:

- een bevoorrechte (familiale of financiële) relatie met een klant, een medecontractant of een onderaannemer,
- de uitoefening van een politiek of professioneel mandaat,
- de accumulatie van beroepsactiviteiten,
- het solliciteren van een familielid of naaste naar een werkaanbieding van het bedrijf,
- het gebruiken of het delen van vertrouwelijke informatie voor persoonlijk voordeel.

Corruptie:

Corruptie bestaat uit:

- het aanbieden, beloven of schenken van een **onverschuldigd voordeel** aan een publieke of private persoon (actieve corruptie), of
- het vragen om, of ontvangen van een **onverschuldigd voordeel** van een publieke of private persoon (passieve corruptie) om al dan niet een handeling te verrichten in het kader van zijn beroepstaken.

Deze definitie betekent dat:

- het aanbod of de belofte direct of indirect kan plaatsvinden, bijvoorbeeld door een tussenpersoon;
- het aangeboden in geld of in natura kan zijn, bijvoorbeeld een geschenk, uitnodiging of dienst van welke aard dan ook;
- wat er in ruil daarvoor wordt verwacht, een actie of het nalaten van een actie kan zijn.

Valse verklaringen:

Valse verklaringen omvatten opzettelijke onjuistheden of weglatingen in de financiële overzichten en de verspreiding van financiële overzichten die bedoeld zijn om de ontvangers ervan, met name investeerders en crediteuren, te misleiden. Dit kan bijvoorbeeld betrekking hebben op vervalsing of wijziging van de boekhouding en de financiële administratie, het opzettelijk niet naleven van de boekhoudbeginselen, misleidende presentatie van transacties, opzettelijk achterwege laten of openbaar maken van informatie, enz. Buiten het financiële domein verwijzen frauduleuze verklaringen naar elke opzettelijke onjuistheid of weglating van informatie (personeel, commercieel, enz.) in openbare documenten, met de bedoeling de ontvanger te misleiden.

Handel met voorkennis:

Dit gaat om het openbaar maken of op de beurs gebruiken (met name door het kopen, verkopen, uitwisselen, inschrijven of uitoefenen van opties) van “bevoorrechte” informatie, d.w.z. specifieke en vertrouwelijke informatie die, indien openbaar gemaakt, een duidelijke invloed zou kunnen hebben op de koers van het aandeel.

Dergelijk gedrag is een strafbaar feit dat de dader(s) blootstelt aan strafrechtelijke vervolging.

Dit wangedrag wordt ook gereguleerd en gesanctioneerd door de regelgevende instanties van de beurs waarop de aandelen van de vennootschap genoteerd staan.

Verduistering van eigendom of fondsen:

Deze term verwijst naar diefstal of frauduleus gebruik van bedrijfseigendommen door een bestuurder of werknemer. Deze verduistering kan betrekking hebben op elk type eigendom, of het nu gaat om financiële middelen, producten of andere eigendommen (vorderingen, apparatuur of computergegevens met betrekking tot de organisatie van het bedrijf of zijn zakelijke partners, zoals klantreferenties, technische informatie over producten of diensten en alle andere vertrouwelijke informatie).

Discriminatie:

Dit is een ongelijke behandeling van mensen op basis van ten minste één van de criteria zoals herkomst, geslacht, handicap, huidskleur, religie...

Persoonsgegevens:

Dit betreft gegevens die direct of indirect een natuurlijke persoon identificeren, zoals naam, voornaam, telefoonnummer, e-mailadres, enz.

Embargo:

Een embargo is een maatregel die hetzij transacties met een bepaald land, hetzij transacties met betrekking tot goederen die zijn bestemd voor een bepaald land verbiedt; dit houdt in dat de economische reden voor de transactie bekend is (bv. een verbod op de verkoop van wapens aan land X). Embargomaatregelen zijn gebaseerd op besluiten van de Verenigde Naties of de reglementen van de Europese Unie of landen.

(* zie interne praktijkbladen.

Staatsbedrijven (overheidsbedrijven):

Overheidsbedrijven zijn rechtspersonen die geheel of gedeeltelijk in handen zijn van of gecontroleerd worden door de staat. Werknemers en vertegenwoordigers van staatsbedrijven worden onder de meeste anticorruptiewetten beschouwd als ambtenaren of **overheidsfunctionarissen**.

Afpersing:

Het gaat om het verkrijgen van geld, goederen of diensten van een persoon door middel van bedrog of bedreiging. In veel gevallen gaat het om het gebruik van een dreigement om een ander ertoe aan te zetten of te dwingen iets tegen zijn wil te doen, met als gebruikelijk gevolg dat het slachtoffer geld verliest of een bepaald voordeel moet afstaan.

In een context van corruptie kan het de vorm aannemen van een ambtenaar of overheidsfunctionaris die dreigt dat als hij geen geld krijgt hij zijn invloed zal aanwenden om een bedrijf of persoon schade te berokkenen, zoals een douane- of veiligheidsofficier die aanbiedt om af te zien van een lange en kostbare "inspectie" van goederen of bagage in ruil voor steekpenningen.

Fraude:

Dit betekent anderen opzettelijk bedriegen om een onwettig of onrechtmatig voordeel te verkrijgen of om een wettelijke, conventionele of contractuele verplichting te vermijden.

Frauduleus gedrag omvat een opzettelijk element (geen fout of onzorgvuldigheid) en een proces van het verbergen van de ongeoorloofde handeling.

Het motief voor fraude kan van zeer uiteenlopende aard zijn, zoals financieel, moreel of materieel.

De onderneming kan zowel slachtoffer als begunstigde zijn.

Fraude kan dus de vorm aannemen van:

- het verduisteren van geld, materiaal of vertrouwelijke informatie, of bedrog over de kwaliteit van producten of diensten, zoals het claimen van een label of norm die niet is gerespecteerd,
- vernietiging van bewijsstukken,
- vervalsing van de boekhouding,
- gebruik van gescande handtekening zonder toestemming van de betrokkene,
- het niet melden aan een publieke of private persoon of het niet of onjuist melden,
- onjuiste voorstelling van de werkelijkheid in een contractueel, boekhoudkundig of administratief document, zoals het niet naleven van een bij wet opgelegde norm of verplichting.

Bevriezing van activa:

Blokkering van het vermogen van een persoon door besluit van een overheidsinstantie (OFAC, Minister van Economische Zaken...) overeenkomstig nationale (al dan niet extraterritoriale) of internationale (VN) regelgeving of voorschriften van de Europese Unie.

Dit besluit heeft betrekking op elke bank die activa op naam van deze persoon aanhoudt en kan, naargelang van het geval, betrekking hebben op alle of een deel van de activa.

Onwettige fooi:

Een fooi is onwettig als deze wordt gegeven als erkenning van een verleende dienst (een actie of nalaten een actie te ondernemen). Ze kan de vorm aannemen van een korting op een geldbedrag of een geschenk van een bepaalde waarde.

Het is een vorm van corruptie. Het gaat niet om een overdracht vooraf om een actie of het nalaten van een actie te beïnvloeden, maar om een overdracht achteraf.

Financieel belang:

De term "financieel belang" verwijst met name naar alle aandelen of aandelen in het kapitaal, beleggingen, verstrekte of ontvangen leningen of andere financiële regelingen met een derde.

Persoonlijk/particulier belang:

Het begrip "persoonlijk/particulier belang" moet in ruime zin worden opgevat, d.w.z. zowel de belangen van de betrokkene (werknemer, medewerker, overheidsfunctionaris bij een overheidsinstantie, openbare dienst of regering) als die van zijn familie of naasten (natuurlijke of rechtspersonen).

Lobbyen of belangenbehartiging:

Dit gaat om een constructieve en transparante bijdrage van een onderneming aan de ontwikkeling van voorschriften of openbaar beleid met betrekking tot onderwerpen die voor haar van belang zijn. Deze bijdrage is bedoeld om publieke besluitvormers te informeren.

Gezinslid:

Hieronder verstaan we een ouder, door bloedlijn of huwelijk (of een soortgelijke informele relatie), met inbegrip van een echtgeno(o)te, partner, ouders en kinderen. Dit omvat ook het kind van dezelfde ouders, door huwelijk of adoptie, de stiefouders, grootouders, ooms en tantes, nichten en neven, kleinkinderen of een ouder die in het huishouden woont.

Nepotisme of vriendjespolitiek:

Dit is de tendens om familieleden, vrienden of kennissen **onverschuldigde voordelen** te geven.

Belanghebbenden:

Dit betreft alle natuurlijke of rechtspersonen of een groep personen of organisaties die direct of indirect betrokken kunnen zijn bij de activiteiten van een onderneming, vennootschap of concern.

Dit omvat meerdere belanghebbenden zoals investeerders, aandeelhouders, werknemers, medewerkers, leveranciers, onderaannemers, klanten, overheden, vakbonden, maar ook internationale organisaties, NGO's, lokale gemeenschappen, journalisten en de media.

Politiek prominente personen (pep):

Dit zijn personen die een vertrouwens- en gezagsfunctie bekleden of hebben bekleed in een hoge overheidsdienst, in politieke, gerechtelijke of administratieve functies of binnen een internationale organisatie, alsmede hun familieleden en naasten. Hiertoe behoren hoge politieke leiders, zoals staatshoofden, hoge politici, hoge ambtenaren, rechters of hoge militaire officieren, alsmede leiders van overheidsbedrijven of grote politieke partijen.

Steekpenningen* :

Omkoping is waarschijnlijk de meest voorkomende vorm van corruptie. Het is ook het belangrijkste doelwit van de meeste anticorruptiewetten. Over het algemeen zijn steekpenningen een geldbedrag of geschenk dat wordt aangeboden om een onverschuldigd, onverdiend of onrechtmatig voordeel te verkrijgen.

In geval van omkoping kunnen veel partijen bij een transactie betrokken zijn, maar er zijn altijd minstens twee belangrijke partijen: de persoon die de steekpenningen betaalt (de betaler) en de persoon die de steekpenningen ontvangt (de aanvrager).

Omkoping is niet noodzakelijkerwijs een geldbedrag, maar kan ook de vorm aannemen van een financiële stimulans, een verleende dienst of een gunst, bijvoorbeeld een werkaanbieding aan een familielid van de persoon aan wie de steekpenningen worden betaald.

Zelfs een simpele belofte om in de toekomst iets aan te bieden in ruil voor een commercieel voordeel wordt gezien als omkopen.

Omkoping heeft betrekking op verschillende situaties en subcategorieën zoals:

- **Verborgene provisie:** een vorm van omkoping, die pas wordt betaald nadat een contract is gegund. Zo kan een particuliere ondernemer die op zoek is naar een contract aan de overheidsfunctionaris beloven om de "provisie" te betalen zodra het contract is gegund.
- **Faciliterende betaling:** Een faciliterende betaling ook wel smeergeld, afpersing of geld onder de tafel genoemd, is een klein bedrag dat direct of indirect en "in het geheim" wordt betaald aan een overheidsfunctionaris of particulier personeelslid, om de uitvoering van routinematige en niet-discretionaire handelingen te garanderen of te versnellen, zoals het verkrijgen van een visum, een bestelling of een aansluiting op een netwerk (digitaal, elektrisch, water), de snellere inkleding van goederen ...
- **Onwettige heffing:** Dit zijn belastingen of rechten die illegaal worden geheven door een agent die niet de bevoegdheid of het recht heeft om dit te doen.

Verborgene werkgelegenheid:

Dit betekent dat een persoon voor een bedrijf werkt, maar niet officieel bij de bevoegde autoriteiten is aangemeld.

Dwangarbeid:

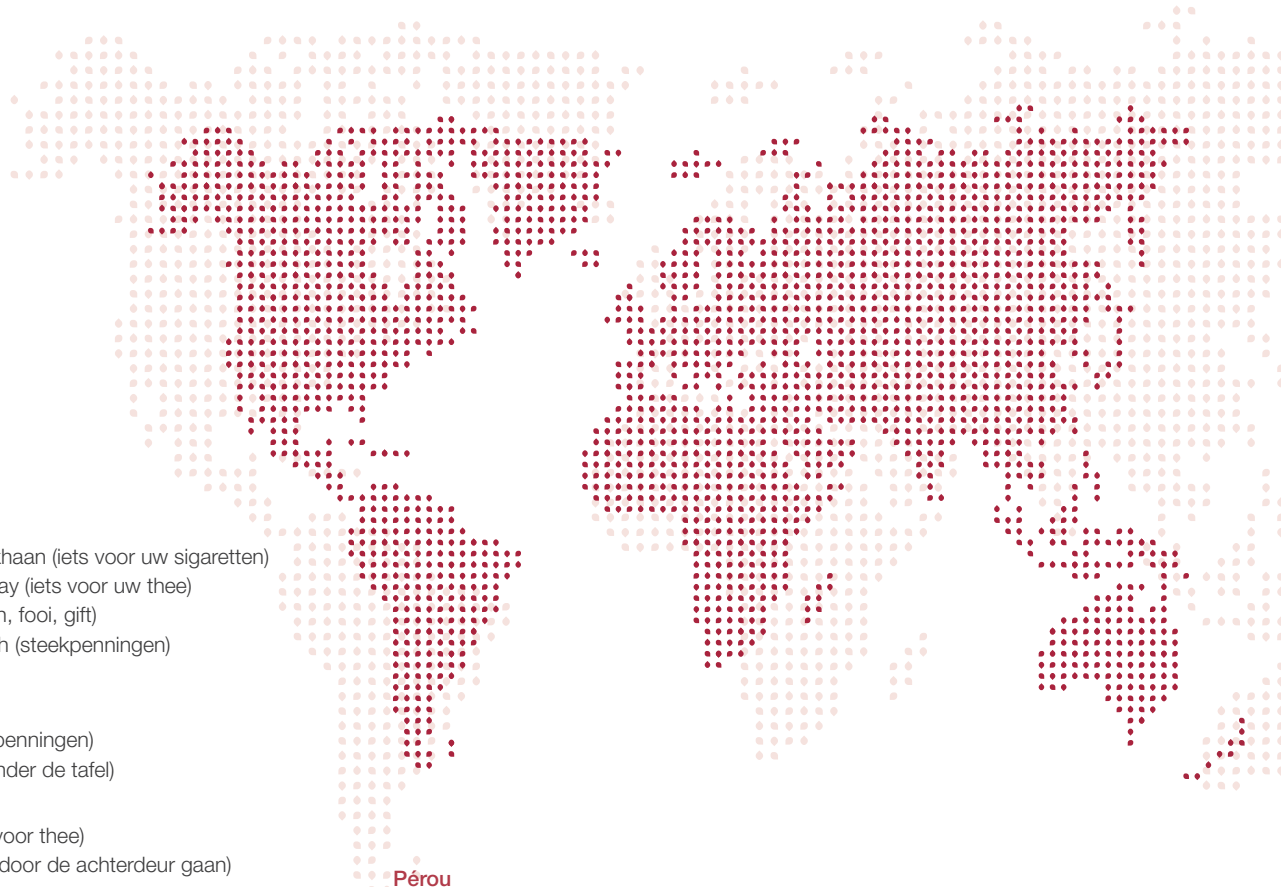
Dit is werk dat onder dwang of bedreiging wordt uitgevoerd.

Kinderarbeid:

Dit heeft betrekking op elke vorm van economische activiteit door kinderen die hun normale fysieke en psychologische ontwikkeling benadeelt.

Steekpenningen:

De bekendste vorm van corruptie wordt op allerlei manieren beschreven over de hele wereld



Egypte

- Ashaan ad-dukhaan (iets voor uw sigaretten)
- Ashaan ash-shay (iets voor uw thee)
- Bakchich (giften, fooi, gift)
- Barteel rashwah (steekpenningen)
- Kahwa (koffie)

Rusland

- Vzyatka (steekpenningen)
- Dat' na lapu (onder de tafel)

China

- Chaqian (geld voor thee)
- Zou hou mien (door de achterdeur gaan)

Verenigde Staten

- Bribe (steekpenningen)
- Kickback
- Payola (smeergeld)
- Sweetener Backhander (voordeel/backhand pass)
- Hush money (zwijggeld)
- Grease (geld onder de tafel)
- Wet my beak (snavel natmaken)

Mexico

- Soborno (steekpenningen)
- Mordida (hapje)
- Refresco (drankje)
- Dinero por debajo de la mesa (geld onder de tafel)

Pérou

- Coima (argot voor steekpenningen)

Irak

- Kahwa (een lekkere koffie)

Nigeria

- Kola, dash, egunje (steekpenningen)

Angola

- Gaseoso (drankje)

Roemenië

- Rasplata (beloning in ruil voor diensten)

Thailand

- Sin bone (geld voor thee)

India

- Rishwat (geld onder de tafel)
- Baksheesh ; ghoos, hafta (steekpenningen)
- Chai-pani (thee en water)

Turkije

- Rusvet (steekpenningen)

Filippijnen

- Lagay (in het handje)
- Kotong, suhol (steekpenningen)

HET HOOFDKANTOOR:

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

ADRES:

CS 20 001
63360 Gerzat

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

www.limagrain.com

