



# Etik prensipleri ve Davranış Kuralları



# İçindekiler

Genel Müdürün mesajı  
sayfa 3

## Limagrain'in etik prensipleri ve taahhütleri

sayfa 4

A. Çiftçi üyelerine ve hissedarlarına saygı göstermek  
sayfa 4

B. Çalışanlarına saygı göstermek  
sayfa 5

Limagrain Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Şartı  
sayfalar 6 ve 7

C. Çevreyi korumak  
sayfa 8

D. Rekabet hukuku kurallarına uymak  
sayfa 9

E. Müşteri ve tüketicilerinin memnun olmaları için çabalamak  
sayfa 9

F. Tedarikçi ve iş ortakları ile dengeli ve dürüst işbirlikleri kurmak  
sayfa 10

G. Faaliyet gösterdiği yerlerde, o ülke ve bölgelerin sorumlu Davranış Kurallarını benimsemek  
sayfa 10

## Limagrain kadın ve erkek çalışanları için etik prensipler ve davranış kuralları

sayfa 11

1. Limagrain'in imajını ve itibarını korumak  
sayfa 12

2. Şirketin varlıklarına saygı göstermek ve korumak  
sayfa 12

3. Dürüst olmak ve her türlü çıkar çatışmasından kaçınmak  
sayfa 13

Limagrain Yönetim Kurulu, yolsuzlukla mücadele konusunda kararlıdır  
sayfalar 14 ve 15

4. Kamuya açık olmayan, gizli tutulan mali bilgilerin ifşası ile ticari amaçlı kullanılmasını engellemek  
sayfa 16

5. Fikri mülkiyet haklarının korunmasını sağlamak  
sayfa 17

## Etik prensibimizin gücü olarak sorgulama

Herhangi bir sorunuz veya kaygınız olduğunda kime başvuracaksınız?  
sayfa 18

## İhbar sistemi

sayfa 19

## Davranış kurallarına uymamanın neticeleri

sayfa 20

## Sözlük

sayfa 22

İşbu Etik Prensipler ve Davranış Kuralları Rehberi, Limagrain Şirketler da ilkelerini paylaştığı bir takım uluslararası sözleşme çerçevesinde hazırlanmıştır. Bunlar;

- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi;
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel sözleşmeleri (özellikle, 29, 105, 138 ve 182 sayılı çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmaya yönelik sözleşmeler; 155 sayılı çalışanların sağlığı ve güvenliği sözleşmesi, 111 sayılı ayrımcılığa karşı sözleşme, 100 sayılı ücret eşitliği sözleşmesi, 87 ve 98 sayılı sendika özgürlüğüne ve örgütlenme hakkının korunmasına ilişkin sözleşme);
- BM Çocuk Hakları Sözleşmesi;
- OECD Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri;
- Limagrain Şirketler tarafından Aralık 2013 tarihinde imzalanan BM Küresel İlkeler Sözleşmesi;
- 1 Haziran 2017 tarihiyle uygulanan, "Sapin II" adlı Fransız yasası,
- 22 Ekim 2014 tarihli, Avrupa Birliği Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) direktifinin Fransız yasalarına geçişi.



# Genel Müdürün mesajı

2015 yılında, Limagrain, bir Davranış Kurallarını hayata geçirmesiyle, genel politikamız çerçevesinde bir hedefe cevap verdi: Bu hedefimiz faaliyetlerimizi, sürdürülebilir ve sorumluluk sahibi bir gelişme dinamiği çerçevesinde yürütmek amacıyla, yürürlükteki mevzuata uyarak iş ahlakı prensiplerimizi desteklemektir.

Nitekim gerek araştırma, gerekse üretim veya ticaret odaklı tohumluk ve tarımsal gıda ürünleri faaliyetlerimiz gitgide daha fazla karmaşık hale gelen ve bu nedenle daha fazla düzenlemeye tabi olan sosyal, toplumsal ve çevresel sorunların merkezinde yer almaktadır. Ayrıca, gerek sanayici gerekse tüketici konumundaki müşterilerimizin, bu sorunların tamamını ele alma kapasitemiz konusunda giderek artan sıklıkta talepleri söz konusudur. Limagrain, hızlı dönüşüm gösteren ulusal ve uluslararası pazarlara girmektedir. Bu pazarlar, hukuki kuralların geçerli olduğu ve giderek artan bir şekilde temel prensiplerden, anlaşmalardan ve normlardan doğan hükümlerin uygulandığı pazarlardır.

Etik Prensipler ve Davranış Kuralları Rehberi'nin bu yeni sürümü, Kurumsal Sosyal Sorumluluk (RSE: Responsabilité Sociétale d'Entreprise) girişimimiz çerçevesinde son yasal değişiklikleri kapsamaktadır ve doğal olarak, şirket kültürümüze, gelişme, azim ve işbirliği değerlerimize dayanmaktadır. Hazırlanan bu belge, işimize yönelik dikkatimizi sürdürmeye yönelik bir rehber, ortak referans ilkelerini tanımlayan genel bir çerçeve, doğru reflekslerin edinimi için bir araç ve aynı zamanda bir çözüm kaynağıdır.

Limagrain Grubu'nun hiçbir çalışanı, bağlı olduğu şirket veya faaliyet gösterdiği ülke ne olursa olsun, Limagrain değerlerine veya işbu belgede hatırlatılan kurallara ve prensiplere aykırı davranması durumunda, Limagrain'in çıkarları adına hareket ettiğini iddia edemez.

Dünya çapında faaliyetlerimizin sürdürülebilirliği ve sorumluluk sahibi bir kalkınma sağlayabilmek adına, işbu Etik Prensipler ve Davranış Kuralları rehberinin ortak taahhüdümüzdür. Herkesin bu taahhüdün bilincinde olmasını ve Limagrain yolculuğunda ona uymasını diliyorum.

Sébastien  
Chauffaut



# Limagrain etik prensipleri ve davranış kurallari

Limagrain, temel paydaşları olan çiftçi üyeleri, hissedarları, çalışanları, tedarikçileri, ortakları ve kurulu bulunduğu ülkelerin temsilcilerine karşı uygulamaya koyacağı etik prensiplerine ve taahhütlerine resmiyet kazandırmak istemiştir. Limagrain'in taahhütleri, günlük hayatta bu taahhütlerin elçileri olan işbirlikçileri tarafından hayata geçirilir.



## A. Çiftçi üyelerine ve hissedarlarına saygı göstermek

Limagrain, uluslararası bir kooperatif grubu olup hisseleri Limagrain Kooperatifi üyeleri olan çiftçiler arasında paylaşılmaktadır.

Şirket dışı azınlık hissedarları, kurumumuzu daha da sağlamlaştırmakla birlikte uzun vadede Limagrain Şirketler Grubu'nun kalkınmasına da katkıda bulunmaktadır.

Limagrain, hissedarlarının tamamının beklentilerine saygı duyar ve onların beklentilerini dikkate alır. Aynı zamanda, Fransa'nın finansal piyasalar düzenleyici makamı olan Autorité des Marchés Financiers (AMF) tarafından belirlenen borsa mevzuatının ve şirket yönetim kurallarının düzgün ve doğru bir şekilde uygulanmasına dikkat eder.

Bu bağlamda, Limagrain, bu tür şirketler için uygun uygulamaları tanımlayan bir orta piyasa borsa endeksi MiddleNext tarafından öngörülen tavsiyeleri dikkate almaktadır.

Limagrain, düzenli aralıklarla veya gerektiği durumlarda, yürürlükteki kurallar gereği hissedarlarına kesin ve doğru bilgi vermekten kaçınmaz.

# B.

## Çalışanlarına saygı göstermek

### İş sağlığı ve güvenliği garantisi

Limagrain, en önemli sosyal sorumluluğunun, çalışanlarının tamamına olduğu gibi şirket sahalarında çalışan kurum dışı personele, sağlıklarını ve güvenliklerini güvence altına alan bir iş ortamı ve kaliteli bir çalışma alanı oluşturmak olduğunun bilincindedir.

Bu nedenle, Limagrain, her bir ülkede yürürlükte olan mevzuata ve hijyen, sağlık ve güvenlik konularında geçerli olan düzenlemelere ve standartlara uymayı taahhüt eder.

Limagrain, iş sağlığı ve güvenliği alanında referans olarak gösterilecek bir iş ortamı oluşturmayı taahhüt eder.

### Kişilere ve özel hayata saygı

Limagrain, çalışanlarına karşı, açık fikirli ve adil bir bakış açısıyla, itibarlarına ve fiziksel/ahlaki bütünlüklerine saygı gösteren bir davranış sergilemeyi taahhüt eder.

Limagrain çalışanları; cinsiyet, yaş, etnik köken, din, cinsel yönelim, fiziksel görünüm, sağlık durumu, engellilik durumu, sendika üyeliği veya siyasi görüşüne bakılmaksızın işe alınır.

Limagrain, çalışanlarının özel hayatlarına saygı gösterir ve iş ortamı dışında davranışlarına müdahale etmez. Çalışanlarının kişisel hayatlarına saygı gösterir ve siyasi görüş, felsefi veya dini inançlar karşısında tarafız bir tutum sergiler.

Bunun ötesinde, Limagrain çalışanlarının mesleki gelişimlerini hedeflemektedir.

Limagrain, her çalışanın becerilerini koruyabilmesi ve geliştirebilmesi amacıyla, herkesin sürekli mesleki eğitime ve şirket içi hareketliliğe eşit erişime sahip olmasını sağlamak için özellikle çaba göstermektedir.

Daha genel olarak, Limagrain ilerlemenin ve zenginliğin kaynağı olarak çeşitliliği ve katılımı teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Bu taahhüt, 6. ve 7. sayfalarda sunulan Çeşitlilik ve Katılım Sözleşmesinde ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Ayrıca Limagrain kendini sosyal diyaloga adanmıştır ve bunu samimiyet ve sadakatle yürütür.

### Kişisel verilerin korunması

Kişisel verilerin korunmasına özel bir dikkat gösterilmektedir. Müşterilerimizin, iş ortaklarımızın ve çalışanlarımızın kişisel bilgileri ancak ülkenin ilgili yasaları dahilinde toplanabilir, saklanabilir, işlenebilir ve iletilebilir.

Limagrain, üyelerinin, çalışanlarının ve üçüncü kişilerin kişisel nitelik taşıyan verilerini, yalnızca belirli ve meşru amaçlar kapsamında kullanımı amacıyla toplamayı ve işlemeyi ve bu amaç haricinde başka bir işlemde kullanılmayı taahhüt eder.

Bu amaçlar kapsamında, yalnızca ilgili ve gerekli bilgiler kayıt altına alınır.

Örneğin, yalnızca çalışanların kimliği, ailevi durumları, mesleki hayatları ve maaşları ile ilgili bilgiler toplanır ve ücretlerin ödenmesi kapsamında gerçekleştirilen veri işleme prosedürlerinde kullanılır. Bu amacın dışında kullanılamazlar.

Diğer yandan, Limagrain, kişisel verilerin korunması kapsamında, faaliyet gösterdiği ülkelerde, verilerin saklanma süresi prensibi, verilere erişim sağlama, rıza gösterme, verilerde düzeltme yapma, bilgi edinme, verilerin taşınırılığı hakları, unutulma veya itiraz hakları gibi, resmi düzenlemelere uymayı taahhüt eder.

Limagrain, işbirlikçilerinin ve üçüncü kişilerin kişisel niteliği bulunan bilgilerinin güvenliğini, gizliliğini ve bütünlüğünü garanti eder.





# Diversity & Inclusion



## Limagrain çeşitlilik ve Kapsayıcılık şarti

### Çeşitlilik ve kapsayıcılık tanımımız

Çeşitlilik, bir şirkette bünyesindeki insanların profillerinin çeşitliliğini temsil eder. Bir kişiyi tanımlayan hem görünür hem de görünmez faktörlere atıfta bulunur: Cinsiyet, yaş, kültürel ve sosyal geçmiş, fiziksel görünüm, sağlık durumu, cinsel yönelim, engellilik, dini inanç vb. **Çeşitlilik bir gerçektir.**

Kapsayıcılık, her bireyin kendisine herhangi bir önyargı olmaksızın bireyselliği ile saygı duyulduğunu ve değer verildiğini hissetmesini sağlamaktır. Şirket ortamında, çeşitliliğin tüm avantajlarından faydalanılmasını sağlar. **Kapsayıcılık bir seçimdir.**

### İnançlarımız

**Çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik etmenin daha sorumlu, daha yenilikçi ve daha verimli bir Grup geliştirmenin temeli olduğuna inanıyoruz.**

Limagrain'de, uluslararası bir Grup olarak, 49 ülkede 86 farklı milletten 9.300'ü aşkın çalışanımızla, çeşitlilik **gerçeğimizdir**. Çeşitliliğin daha güçlü bir şirket olmamızı sağlayacağına inanıyoruz. Tüm İş Birimlerinin (Business Unit) yanı sıra Grup kurumsal organizasyonları ve ticari organizasyonları tarafından, çeşitliliğin sürekli olarak güçlendirilmesine yönelik eylemler uygulamaya konulmuştur.

Çeşitliliği geliştirmek ve kapsayıcılığı teşvik etmek, **kurumsal sorumluluğumuzun** ayrılmaz bir parçasıdır. Ayrıca **performansımızın** anahtarıdır:

- Çünkü çeşitlilik ve kapsayıcılık, çalışanların refah içinde ve onurla yaşamalarına katkıda bulunur ve şirketlerine olan bağlılıklarını güçlendirir.
- Çünkü farklı kişilik ve yaklaşımlara sahip adayların cezbedilmesini sağlar.
- Çünkü çeşitlilik arz eden müşterilerimizin pazarlarını ve beklentilerini daha iyi anlamamıza yardımcı olur.
- Çünkü farklı bakış açıları ile, yaratıcılığı ve yenilik kapasitesini geliştirir.

**Çeşitlilik ve kapsayıcılık değer yaratır.**

### Amaç

**Limagrain, gelişme ve zenginlik kaynakları olarak kabul ettiği çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik etmeyi amaçlar.**

Belirlenen hedef, sahip olduğu yeteneklerin çeşitliliği ve kapsayıcılığı ile tanınan ve Grup bünyesindeki her bireyin benzersizliğine değer veren ve potansiyelini geliştirmesine olanak sunan ve böylece kendisi için artı eğer yaratan bir şirket olmaktır.

## Programimiz

### Taahhütlerimiz

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık programımız üç temel taahhüde dayanmaktadır:

#### 1. Ayrımcılık yapılmaması taahhüdü.

#### 2. Mesleki alanda kadınlar ve erkekler arasında eşitlik taahhüdü.

- Bilhassa yönetim kadrosu olmak üzere, şirket bünyesindeki kadın çalışan sayısını artırmak.
- Mesleki kariyerleri boyunca kadın ve erkekler arasında mesleki eşitliği garanti etmek.

#### 3. Tüm çeşitlilikleri ve özellikle kültürel ve kuşaksal çeşitliliği teşvik etme taahhüdü.

### Eylemlerimiz

Aşağıdaki eylemleri uygulamaya koymayı taahhüt ediyoruz:

#### > Herkesin çeşitlilik konusunda duyarlı olmasını sağlamak

Yöneticilerimize, Yönetim kadromuza ve tüm müdürlerimize, ardından kademeli olarak tüm çalışanlarımıza yönelik, ayrımcılık yapmama, çeşitlilik ve kapsayıcılık konularında farkındalık yaratmak.

> Çalışanların mesleki kariyerleri boyunca **ayrımcılık yapılmamasını garanti etmek**, çalışanlar arasında ve tüm sorumluluk seviyelerinde **çeşitliliğin temsilini teşvik etmek** ve Limagrain'in tüm yönetim ve karar alma süreçlerinde **kapsayıcılığı dikkate almak**.

#### > Gelişmek için ölçmek

Bu taahhütlerin uygulanmasını ve kaydedilen ilerlemeyi düzenli olarak değerlendirmek ve eylem planlarının uygulama sonuçları hakkında dahili olarak bilgi paylaşmak.

## Yaklaşımımız

Limagrain'in Çeşitlilik ve Kapsayıcılık programı, İş Birimi, Grup kurumsal organizasyonu veya iş kolu ayrımı olmaksızın dünya çapındaki tüm Limagrain çalışanlarını ilgilendirmektedir.

Grup Yönetim Komitesi tarafından desteklenen ve Grup İnsan Kaynakları Departmanı tarafından yönetilen bu yaklaşım, her İş Biriminden, Grup kurumsal ve ticari organizasyonlarından ilgilileri bir araya getiren **Çeşitlilik ve Kapsayıcılık ağı** ile desteklenmektedir. Bu ağ, özellikle programın İş Birimlerinde, Grup kurumsal ve ticari organizasyonlarında konuşlandırılmasını, girişimlerin lansmanını ve en iyi uygulamaların paylaşılmasını sağlamaktadır.

## Performans göstergelerimiz

Aşağıdaki performans göstergelerini izlemeyi taahhüt ediyoruz:

- Çalışanların Limagrain'deki Çeşitlilik ve Kapsayıcılık kültüründen memnuniyet derecesi
- Yöneticiler, Üst Düzey Yöneticiler ve "Liderlik Ekipleri" (Leadership Teams) nezdinde yeterince temsil edilmeyen cinsiyetten çalışan yüzdesi
- Toplam terfi sayısı içinde terfi eden kadınların yüzdesi
- Toplam işe alınan kadın sayısı içinde işe alınan kadınların yüzdesi
- Yöneticiler, Üst Düzey Yöneticiler ve "Liderlik Ekipleri" (Leadership Teams) nezdinde temsil edilen milliyet sayısı
- Yöneticiler, Üst Düzey Yöneticiler ve "Liderlik Ekipleri" (Leadership Teams) için halefiyet planlarının tamamlanma yüzdesi

## Hedef

2026 yılında Yöneticiler, Üst Düzey Yöneticiler ve tüm İş Birimlerinin "Liderlik Ekipleri"nde (Leadership Teams) yeterince temsil edilmeyen cinsiyetten çalışanların oranını en az %30'a ve 2030 yılında %35'e yükseltmek.

Limagrain Yönetim Komitesi

## C. Çevreyi korumak

Limagrain, dünyanın dört bir yanındaki tesislerinin üretim süreçlerinin optimizasyonu ile birlikte kaynakların makul bir kullanımıyla, çevre korumasına katkıda bulunmayı taahhüt eder.

Limagrain, bir Çevre Yönetim Sistemini (ÇYS) uygulamaya konulmasını ve çevre koruması, iklim değişikliğine uyum, doğal kaynakların korunması alanındaki uygulamaların iyileştirilmesini hedefleyen bir stratejiyi hayata geçirir.

Tohumluk piyasasında, ortam çeşitliliğine uyum gösteren çeşitler geliştirmeye ve üyeleri/ ortakları nezdinde sorumlu ve makul tarım uygulamaları oluşturmaya özen gösterir. Tarımsal gıda piyasasında ise, AB mevzuatı ve uluslararası düzenlemelere uygun bir şekilde kalite standartları ve yüksek endüstriyel kuralların teşvik edilmesi ve uygulanması için çalışır.





## D. Rekabet hukuku kurallarına uymak

Limagrain; rekabet hukukuna ilişkin ulusal ve uluslararası yasalara ve mevzuat hükümlerine uymayı taahhüt eder. Bu kurallar bir pazarda serbest rekabeti sağlamayı amaçlar.

Şirket politikaları gereği Limagrain, bu ilkelere saygı göstererek, fiyatlar veya piyasa/müşteri tahsisi ve dağılımı konusunda rakip firmalarla her türlü iletişimi veya tartışmayı yasaklar.

Limagrain, aynı zamanda, belirli bir pazarda lider olduğu dönemde bunu kötüye kullanan davranışlar sergilenmesini yasaklar.

Ayrıca, yürürlükteki düzenlemelerin öngördüğü ilkeler çerçevesinde, piyasa üzerinde etkisi olacak birleşme veya işbirliği durumları söz konusu olduğunda yetkili kuruluşların onayını almayı taahhüt eder.

Her çalışanın, bu hükümlerin herhangi bir şekilde ihlali söz konusu olduğunda Limagrain'in şirket olarak ve çalışanların bireysel olarak sorumlu tutulabileceğinin bilincinde olması gerekir.

## E. Müşteri ve tüketicilerinin memnun olmaları için çabalamak

Aktif olduğu sektörlerin tamamında ürünlerinin kalitesi ile tanınan Limagrain, müşteri ve tüketicilerinin beklenti ve ihtiyaçlarını da dikkate alır.

Limagrain, çeşit geliştirme, üretim ve dağıtım süreçlerinin her bir aşamasında ürünlerinin kalitesi ve güvenliğini, güncelliğini sağlayabilmek adına ürünlerini, hizmetlerini ve çözümlerini sürekli olarak kontrol eder, değerlendirir ve iyileştirir.

Limagrain, kullanıcı ve tüketici konumundaki müşterilerine yönelik bilgi desteğine ilişkin yerel düzenlemelere uygun bir şekilde yüksek iletişim standartları benimser ve uygular.

Limagrain, müşterilerine verilen bilgilerin güncel, kesin, nesnel ve güvenilir olmasını, ilgili ürünün kalitesinin tasdik edilmesi ve en iyi şekilde kullanımı için verilen bilgilerin eksiksiz olmasını sağlar.





## G. Faaliyet gösterdiği yerlerde, o ülke ve bölgelerin sorumlu Davranış Kurallarını benimsemek

Limagrain, coğrafik kalkınma ilkeleri çerçevesinde, Grubun faaliyet gösterdiği ülkelerin tamamında sorumlu bir tavır sergilemeye özen gösterir.

Limagrain, bağlı kuruluşlarının ilgili ülkelerde geçerli yasalara ve yönetmeliklere uymasını sağlar.

Limagrain, konuştuğu ülkelerin doğal ve kültürel çevrelerine uyumlu bir şekilde kalkınmaya dikkat eder.

Uzun vadeli kalkınma hedefiyle, Limagrain gerçekleştirdiği faaliyetlerle tesislerinin bulunduğu toplumların ekonomik ve sosyal gelişimlerine katkıda bulunur.

Limagrain, herhangi bir siyasi parti veya dini grup yararına olacak şekilde herhangi bir taahhüt veya destek almayı yasaklar.

## F. Tedarikçi ve ortakları ile dengeli ve uzun vadeli işbirlikleri kurmak

Tedarikçilerini ve alt-yüklenicilerini nesnel kriterlere göre seçen Limagrain, ticari ve sözleşmeden doğan ilişkilerinin dengeli götürülmesine özen gösterir.

Tedarikçilerin ve alt-yüklenicilerin iyi bir performans göstermesi ve yasalara uyması ve bu kriterlerin nesnel olarak ölçülebilir olması gerekmektedir.

Limagrain, özellikle çocuk emeğini suistimal eden veya zorla çalıştırmaya başvuran tedarikçilerle sözleşme yapmama konusunda dikkatlidir.

Limagrain, iş ortaklarının Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel sosyal haklar hususundaki ilkelerine uyması konusunda titiz davranır.

# Limagrain kadın ve erkekleri için etik prensipler ve Davranış Kurallari

Her şeyi öngörmek veya kurallara göre yapmayı planlamak mümkün değildir. Fakat, herkesin sorumluluk anlayışı ve sağduyusuna bağlı olan açık ve net ilkeler, günlük hayatta faydalı referanslar oluşturur.



# 1. Limagrain'in imajını ve itibarını korumak

Limagrain'in imajı ve itibarı, gelişme ve yeni çalışanları kendine çekme kapasitesinin temel unsurlarıdır. Bu bağlamda, her Limagrain çalışanı, kendi görevleri kapsamında şirketin imajını ve itibarını korumaya özen gösterir.

Limagrain'i kötüleyen içerik paylaşımının, çalışma arkadaşlarına veya ortaklara yönelik karalama amaçlı yorumlar yapılmasının ve Limagrain ile alakalı gizli bilgilerin izinsiz olarak paylaşılmasının şirket politikaları gereği yasak olduğunu herkesin bilmesi gerekir.

Dijital araçların, sosyal ağların, bilgi paylaşım sitelerinin, forumların veya blogların sayılarının artışı ile, herkesin kendisini ifade etmesi kolaylaşıyor ve bu alanda muhakeme yeteneğini kullanmak herkesin görevi.

*Herkesin uyması gereken sınırların düzenlenmesine yardımcı olmak amacıyla, bir Sosyal Medya Kullanım Kılavuzu Limagrain Intranet'i üzerinden tüm çalışanların bilgisine sunulmuştur.*

## Beklenen Davranışlar

Her çalışanın şu hususları unutmaması gerekir:

- İnternette paylaşılan bilgilere, herhangi bir kişinin herhangi bir yerde, zaman kısıtlaması olmadan ulaşabilmesi mümkündür;
- Bilgi iletişim kaynaklarının kullanımı, yürürlükte olan yasal kurallara (yasalar, yönetmelikler, etik kurallar, sözleşmeler) uyararak, dürüstlük ilkesi, ihtiyat, güvenlik ve iyi Davranış Kuralları çerçevesinde gerçekleştirilir;
- İnternette yaptığı paylaşımların içeriği konusunda her çalışanın sorumluluğu bulunmaktadır.

# 2. Şirketin varlıklarına saygı göstermek ve korumak

Limagrain Şirketler Grubu'nun varlıkları arasında, özellikle ekipmanlar, araçlar, bilgisayarlar, tesisler gibi maddi varlıkların yanı sıra markalar, patentler, Bitki Islahçı Hakları, genetik kaynaklar, teknik bilgi ve beceri ile gizli bilgiler gibi maddi olmayan varlıklar sayılabilir.

## Maddi varlıklar

Her bir çalışan, Limagrain'in varlıklarını, bütünlüklerini koruyarak ve özellikle de bu varlıkların yalnızca şirketin mesleki faaliyetleri çerçevesinde kullanılmasına, izinsiz başka bir kişisel kazanç için kullanılmamasına özen göstererek, uygun ve ölçülü bir şekilde kullanmaya dikkat eder.

## Hassas ve gizli bilgi ve veriler de dahil olmak üzere maddi olmayan varlıklar

Genetik kaynaklar, araştırma ve geliştirme, ıslah verileri, maliyetler, fiyatlar, ciro, kazançlar, pazarlar, müşteriler, iş ortakları ve ticari uygulamalar da dahil olmak üzere Limagrain bünyesinde üretilen ve kamuya açık olmayan bilgiler, Limagrain stratejisinin temel varlıklarını oluşturur ve önceden izin alınmaksızın hiçbir çalışan tarafından ifşa edilemez.

Her bir çalışan, gizliliği korumayı, şirkete veya üçüncü bir şahsa ait olan gizli bilgileri saklamayı ve bu bilgileri izinsiz bir şekilde kullanmamayı taahhüt eder.

## Beklenen Davranışlar

Her bir çalışan, üstlendiği görevler çerçevesinde öğrenmiş olduğu bilgilerin gizliliğine saygı göstermelidir.

Herhangi bir projede görev alan bütün çalışanlar, şu hususlara dikkat ettiğinden emin olmalıdır:

- Gizlilik gerekliliklerini bilme ve bunlara uyma;
- Kamuya açık alanlarda (tren, uçak, restoran, seminer, vb.) yaptığı konuşmalarda her daim dikkatli olmaya çalışma;
- Herhangi gizli bir bilgiyi, sözel, yazılı veya elektronik olarak ifşa etmeme yükümlülüğüne saygı gösterme.

Gruptan ayrılan çalışanlar aynı gizlilik şartlarına tabidir.

# 3.

## Dürüst olmak ve her türlü çıkar çatışmasından kaçınmak

Her türlü profesyonel ilişkilerde çalışanların doğru ve dürüst bir davranış sergilemesi gerekir.

Limagrain, çalışanlarının yolsuzlukla ve kara para aklamayla mücadeleye yönelik ilgili yasalara ve yönetmeliklere (bkz. sf. 10 “Yolsuzlukla mücadele taahhüdümüz”) uymasını, mali cezalar alanında OFAC gibi ulusal veya uluslararası kuruluşların tavsiyelerini göz önünde bulundurmasını taahhüt eder.

Bu çerçevede, Limagrain, her türlü yolsuzluk ve kara para aklama olayını engellemek için mücadele eder.

Özellikle de kamu kurum ve kuruluşları temsilcileri ile yapılan müzakereler kapsamında bu kuralın oldukça önemli olduğunu belirtmek gerekir.

Aktif yolsuzluk (rüşvet teklif etmek) veya pasif yolsuzluk (rüşvet kabul etmek) olaylarına karşı hiçbir çalışan göz yumamaz.

Limagrain, ticari ilişkiler çerçevesinde sunulan, yalnızca uygun ve yasal, hediye ve misafirperverlik yaklaşımlarına izin verir.

Herhangi bir Limagrain çalışanı tarafından yapılan hediye, hizmet veya boş zaman aktivitesi teklifi, yalnızca ilgili teklifin orantılı ve yürürlükteki mevzuata ve güncel uygulamalara uygun olması durumunda yapılabilir.

Limagrain çalışanları tarafından alınan hediyeler ve misafirperverlik yaklaşımları için de aynısı geçerlidir.

Bir çalışanın kişisel, sosyal, finansal veya siyasi faaliyetleri, Limagrain'a karşı olan objektifliğini ve dürüstlüğü etkiliyorsa veya etkileme olasılığı varsa, bir çıkar çatışması doğabilir ve bunun orantılı bir şekilde çözüme kavuşturulması gerekir.

### Beklenen Davranışlar

Her bir Limagrain çalışanı, kararlarını etkileme olasılığı olan ve yolsuzluk karşıtı uygulamalara/mevzuata göre makul olmayan bir miktarda hediye\*, boş zaman aktivitesi veya kişisel fayda kabul etmeyeceğini taahhüt eder.

Çalışanlar, her zaman, kişisel çıkarları ile Limagrain çıkarları arasında gerçekleşebilecek bir çatışmadan\* kaçınmalıdır. Bu çatışmalar, özellikle de ticari ortak, başka bir çalışan veya üçüncü bir şahısla yürütülen görüşmeler esnasında doğabilir.

(\*) kurum içi uygulama fişlerine bkz



# Limagrain Yönetim Kurulu, yolsuzlukla mücadele konusunda kararlıdır

Yolsuzlukla mücadeleye neden öncelik verilmelidir?

“Çok da önemli değil!”, “Böyle geldi böyle gider!”, “İlerleme kaydetmenin tek yolu!”, “Burada başka yolu yok!” İşte yolsuzluk konusuna ve mücadele isteğimize değindiğimizde, hepimizin duyduğu bazı klasik cevaplar.

Peki, bunları neden değiştirmek istiyoruz?

## Yolsuzlukla mücadele yasalarına uyum sağlamak için mi?

İlla ki... Devletlerin büyük bir kısmının özel yasal düzenlemeleri vardır. Bu düzenlemelerin <sup>(1)</sup> en zorlayıcı ve titiz olan bazıları ki bunlar arasında başlıca olarak Birleşik Krallık, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada veya Fransa devletlerini sayabiliriz, sınırlarının ötesinde bir boyuta sahiptir. Sadece ulusal menşe toprakları dışında işlenen fiiller için geçerli olmakla kalmayıp, aynı zamanda onlarca hatta yüz milyonlarca avroya varan para cezaları, hatta hapis cezaları da görmektedirler. Kanun herkes için her yerde geçerlidir. Bu yasalara uymak ve onlara göre hareket etmek bizim görevimizdir.

## Taahhütlerimiz ve değerlerimiz doğrultusunda hareket etmek için mi?

Kesinlikle. Sorumluluk sahibi, ortaklarımızla karşılıklı güvene dayalı sağlam iş ilişkileri geliştirmek ve sürdürmek için istekli bir şirket olarak, yolsuzluk bizim için kesinlikle kabul edilemez. Yolsuzluk, Limagrain'in ilerleme, azim ve işbirliği değerleri ile de uyumlu değildir.

<sup>(1)</sup>2022 Mart ayında, sınır ötesi yolsuzlukla mücadele mevzuatına sahip ülkelerin ayrıntılı listesi: Güney Afrika, Almanya, Arjantin, Avustralya, Belçika, Brezilya, Kanada, Çin, Birleşik Arap Emirlikleri, Amerika Birleşik Devletleri, Fransa, Hindistan, Meksika, Nikaragua, Birleşik Krallık, Rusya.

Yolsuzluk, her şeyden önce dünyadaki ekonomik ve sosyal kalkınmanın önündeki en büyük engeldir!

Her yıl 1 trilyon dolardan fazla rüşvet ödeniyor ve 2,6 trilyon dolar zimmete para geçiriliyor, yani dünya GSYİH'sının %5'inden fazlası veya Fransa'nınınin neredeyse iki katı... Ancak ülkelerin vergi gelirlerinde bir değer kaybını temsil eden yolsuzluk sadece parasal olarak değerlendirilmemektedir. Rüşvet veren şirketler, faaliyet gösterdikleri ülkelerin bütünlüğünü zedeler, böylece yoksulluk ve yönetim sorunlarını ağırlaştırmaktadır.

Yolsuzluk, kamu hizmetlerinin verimliliğini ve verilen hizmetlerin kalitesini azaltır. En savunmasız toplumları bir yoksulluk sarmalına hapsedmeye, eşitsizlikleri güçlendirmeye ve zayıflıkları arttırmaya yardımcı olur. Bu sorunların tüm toplum üzerinde etkisi vardır; zira ekonomik büyüme gelişmiş bir insan sermayesine (eğitilmiş ve sağlıklı insanlar) dayanır. Bu insan sermayesinin gelişimi, etkileri çarpıcı bir şekilde ölçülebilen yolsuzluklarla örselenir; okuryazarlık ve çocuk ölümleri oranı, ülkelerdeki yolsuzluk düzeyi ile ilişkilidir.

Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri António Guterres, 2021 Aralık ayında, Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Konferansı'nın açılışında özetle şunları söyledi; "Yolsuzlukla mücadele, insan haklarını korumak ve demokratik hesap verebilirliği desteklemek için gereklidir. Bu, kapsayıcı ve sürdürülebilir kalkınma yolunda önemli bir adımdır".

Yolsuzlukla mücadele bir tercih değildir! Yolsuzlukla mücadele derecelerden, orantısız yaklaşımlardan etkilenmemelidir. Ne orantılılık ne de derecelendirmeden etkilenir ve herhangi bir değerlendirmeyi haklı çıkarmaz. Bu taahhüt, şirketin toplumda oynamak istediği rolü ve uygulamak ve tanıtmak istediği değerleri ortaya koyan dünya çapında taahhüttür.

*Limagrain, şirket bünyesinde, dünyanın neresinde olursa olsun, hiçbir şekilde yolsuzluğa müsaade etmeyecek ve Limagrain Yönetim Kurulu bunu büyük bir kararlılıkla gözlemleyecektir.*

# 4.

## Kamuya açık olmayan, gizli tutulan mali bilgilerin ifşası ile ticari amaçlı kullanılmasını engellemek

Her çalışan, şirket içi, kamuya açık olmayan ve borsada işlem gören şirketlerin Borsa kurlarını etkileyebilecek bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür.

Kişisel fayda veya üçüncü bir şahsın çıkarı için bu tür bilgilerin kullanılması yasaktır.

Kamuya açık olmayan, gizli tutulan bilgilerin ticaretine ilişkin yürürlükteki yasalar gereği, borsaya kayıtlı herhangi bir Limagrain şirketinin tahvillerini alma, satma veya değiştirme yoluyla, kamuya açıklanmamış bilgilere dayanarak şirket tahvillerine doğrudan veya dolaylı yoldan müdahale etmek yasaktır.

*İçeriden Alıp Satma Sözleşmesini, Limagrain Intranet'inde bulabilirsiniz.*

Genel olarak, Limagrain, özellikle de söylenti yayılması veya gizli bilgilerin kullanılması yoluyla piyasa şeffaflığına ve borsa düzenlemelerine aykırı işlemlerden oluşan bütün eylemleri kınar.

### Beklenen Davranışlar

Her çalışan, gerek şirket içinde gerekse şirket dışında gizli bilgileri yalnızca bu bilgileri bilmesi gereken kişilerle sınırlandırmaya, bu bilgilerin gizli kalmasını sağlayacak önlemler almaya ve üçüncü şahıslara ifşa edilmemesine dikkat eder.

Çalışanlar, aksi durumda bireysel olarak sorumlu olacaklarını unutmamalıdır.





# 5.

## Fikri mülkiyet haklarının korunmasına sağlamak

Patentler, bitki ıslahçı hakları, iş sırları, tasarım ve modeller, markalar, telif hakları, yazılımlar, veri tabanları veya diğer maddi olmayan varlıklarını oluşturan fikri mülkiyetinin korunması, Limagrain'in kalkınması ve sürdürülebilirliği için oldukça önemlidir.

Her çalışan, Grubun fikri mülkiyet haklarına, özellikle bu hakların gizliliğine saygı göstermeli ve korumalıdır. Ayrıca, Limagrain, hem ortaklarının hem de rakiplerinin fikri mülkiyet haklarına saygı duyar.



### Beklenen Davranışlar

Her Limagrain çalışanı, Limagrain'in ürünlerinin fikri mülkiyet hakları kapsamında uygun bir şekilde korunmasını sağlamak adına, bu hakların gizliliklerinin korunmasına özen göstererek, her türlü çabayı göstermek zorundadır.

Her çalışan, Limagrain tarafından sözleşmeye bağlanan her türlü yükümlülüğe ve üçüncü şahısların her bir ülkede yürürlükte ve geçerli olan fikri mülkiyet haklarına uymalıdır.

Gruptan ayrılan çalışanlar aynı gizlilik şartlarına tabidir ve fikri mülkiyet haklarına saygı göstermekle yükümlüdür.

# Etik prensibimizin gücü olarak sorgulama

Rehberin yorumlanmasında farklı şüpheler ortaya çıkması durumunda, çalışanlar, kendi şirketleri nezdinde, gizli olarak, Genel Müdürlüğe danışabilme imkanları olan şeflerine, İnsan Kaynakları sorumlusuna veya Hukuk Müşavirliğine danışabilirler.

## Herhangi bir soru veya endişe durumunda kime başvurulmalıdır?

Farklı durumlar karşısında sessiz kalmak veya görmezden gelmek daha kolay olabilir, fakat Limagrain Şirketler Grubunun taahhüdü gereği, bu rehberden doğacak herhangi bir sorun asla göz ardı edilemez. Çalışanlar, rehberin ilkeleri ile uyuşmuyor gibi görünen herhangi bir eylem veya uygulamayı askıya alma ve gerektiği durumlarda farklı kaynaklardan tavsiye alma konusunda asla tereddüt etmemeliler.

**Bir sorunuz mu var?**  
code-of-conduct@limagrain.com



## Belirli bir durum karşısında şüpheleriniz mi var?

Kendinize birkaç basit soru sorun:

- Sizi endişelendiren durum yasal mı?
- Limagrain Davranış Kuralları ve Etik Prensipleri Rehberi'ne uyuyor mu?
- Bu durum, Limagrain'i kabul edilemeyecek risklere maruz bırakıyor ya da kısa, orta veya uzun vadede Limagrain'in çıkarlarına zarar veriyor mu?
- Limagrain'in kurum içi veya kurum dışında verdiği taahhütlere ve güvencelere uygun mu?
- Bu durum yöneticiniz, iş arkadaşlarınız veya aileniz gibi başka kişilerce nasıl değerlendirilirdi?
- Düşündüğüm zaman bu meseleden rahatça bahsedebiliyor muyum yoksa vicdan sorunu yaşıyor muyum?
- Bu durum medyaya veya sosyal ağlara yansır mı neler olabilir?

# İhbar sistemi

«Etik Prensipleri ve Davranış Kurallarına» aykırı davranış ihbarlarının ulaştırılabilmesi için, her çalışanın erişim sağlayabileceği bir ihbar sistemi mevcuttur.

Genel olarak, her Limagrain çalışanı ve aynı zamanda Limagrain ile ara sıra çalışan veya harici işbirlikçi, ortak yüklenici veya herhangi bir üçüncü taraf, mesleki faaliyetleri bağlamında, Etik İlkeler ve Davranış Kurallarına aykırı durumlara, eylemlere veya davranışlara tanık olabilir veya bunlar hakkında bilgi sahibi olabilir.

Bu tür durumları, hatta olası bir suç veya kabahati mümkün olan en kısa sürede bildirmek herkesin görevidir.

Limagrain, herhangi bir aykırı durum bildirimini sağlamak amacıyla, bu bildirimlerin toplanmasına yönelik tek bir teknik sistemin uygulanmasını tercih etmiştir. Ancak, özellikle Fransa ve Avrupa Birliği'nde geçerli düzenlemelere bağlı olarak çeşitli bildirim kanalları mevcuttur.

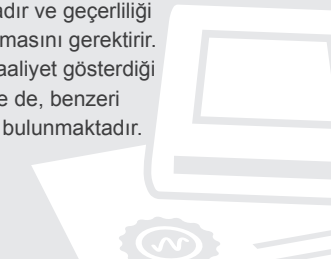
Her Grup şirketi düzeyinde, ihbarda bulunacak bir kişinin kullanabileceği bildirim kanallarına ilişkin bilgiler, yerel olarak geçerli düzenlemelere uygun olarak geçerli prosedürle birlikte web sitesinde bulunmaktadır.

Ayrıca bu adrese e-posta göndererek Limagrain Uyarı Yönetim Komitesiyle doğrudan iletişime geçilebilir: [alert@limagrain.com](mailto:alert@limagrain.com).

Bir ihbarın teslim alınması ve işlenmesi, ihbarda bulunanın durumu ve korunması, kişisel veriler ile ilgili hükümler başta olmak üzere, Limagrain veya ilgili bağlı kuruluş bünyesinde yürürlükte olan prosedürlere ve geçerli yasal hükümlere uygun olarak tam bir gizlilik içinde gerçekleştirilir.



İhbar sistemi, "Sapin II" adı verilen, yolsuzlukla mücadeleye, şeffaflığa ve ekonomik hayatın modernleştirilmesine ilişkin 9 Aralık 2016 tarihli ve 2016-1691 sayılı Fransız kanunu çerçevesinde uygulamaya konulmuştur. Ayrıca ihbarda bulunanların korunmasına yönelik genel bir uygulama ile de tamamlanmaktadır. "İhbar sistemi" ve "İhbar edenin korunması", tamamıyla yasalarla tanımlanmış iki mekanizmadır ve geçerliliği koşullara uyulmasını gerektirir. Limagrain'in faaliyet gösterdiği diğer ülkelerde de, benzeri düzenlemeler bulunmaktadır.



# Davranış Kurallarına uymamanın neticeleri

İş ahlakına ilişkin kurallar, şirketi çeşitli uluslararası veya ulusal yasalara ve çoğu zaman sınır ötesi yasaların kapsamına uygun hale getirmeyi amaçlar. Bu kuralların ihlal edilmesi hem çalışanlar hem de şirket ve Grup için önemli sonuçlar doğurabilir.

Kurallar, Birleşmiş Milletler Örgütü tarafından geliştirilenler de dahil olmak üzere, uluslararası kabul görmüş metni de dikkate almaktadır. Limagrain bu yasalara ve metinlere uymak zorundadır ve Global Compact'ın imzası, bu konuda öncü ve örnek olma yönündeki kararlılığını göstermektedir.

Limagrain'in eylemleri, görevleri veya faaliyet gösterdikleri ülke ne olursa olsun, çalışanlarının bireysel eylemlerinin toplamıdır. Eylemlerinin Etik Prensiplerine ve Davranış Kurallarına uymalarını sağlamak için, Limagrain'in kurum-İçi tematik çalışma fişleri, çalışanlarının Limagrain tarafından beklenen davranışları ve çoğunlukla Limagrain adına yapılmasını yasakladığı davranışları tanımlar.

Limagrain ve Yöneticileri, kuruluşun itibarından ve imajından sorumludur; ayrıca Yöneticiler şirketin sosyal rolünden de sorumludurlar.

Bunun neticesi olarak, Etik Prensiplerine ve Davranış Kurallarına ve kurum-İçi uygulama fişlerinde açıklanan kurallara uymak herkesin vazifesidir!

## **Bir çalışan için, şirket içindeki neticeleri nelerdir?**

Dolayısıyla, Etik Prensiplerinin ve Davranış Kurallarının ihlali, Limagrain Grubu'nun her bir şirketi için düzenleyici metinlerde (çoğunlukla bir iç tüzük) öngörülen ve çalışanın işten çıkarılmasına dek varabilen disiplin cezaları ile sonuçlanabilir.

## Yolsuzluğun hukuki neticeleri nelerdir?

Daha spesifik olarak belirtecek olursak, yolsuzluk yasasına uyulmaması, halihazırda şirket tarafından alınabilecek olanların dışında daha büyük yaptırımlara yol açabilecektir. Nitekim, Fransa'daki Sapin II yasası gibi yolsuzlukla mücadele mevzuatı ve dünyadaki diğer yasal düzenlemeler (İngiltere, ABD. vb.), hem çalışanlar hem de işverenleri için hukuki ve cezai yaptırımlar öngörmektedir. Bu yaptırımlar gerçek veya tüzel kişiler olsun, suçun failleri ve suç ortakları için geçerlidir. Çalışan, şirketinin adına ve menfaatine bir yolsuzluk eyleminde bulunduğu anda, bu onun söz konusu yolsuzluk eyleminden şahsen sorumlu tutulmayacağı anlamına gelmez. Sonuç olarak, yolsuzluğun başarısız bir girişim olarak kalması önemli değildir; yalnızca yolsuzluk girişiminde bulunmak bile cezalandırılabilir bir suç teşkil eder.

- **Çalışan için**, cezai sorumluluğu bir birey olarak dikkate alınabilir ve uygulanabilecek yaptırımlar yıllarca hapis cezasına, medeni haklardan mahrum bırakılmaya, söz konusu faaliyetinin yasaklanmasına ve çok yüksek para cezalarına varabilir.
- **Limagrain veya bağlı şirketlerinden birinin cezai sorumluluğu da söz konusu olabilir.** Yolsuzluk suçları için önerilen cezalar ülkeden ülkeye ve bölgeden bölgeye değişiklik gösterebilir de, hemen hemen tüm yasalar yöneticiler için hapis cezası ve şirketler için cezai veya idari para cezaları öngörmektedir. Bu para cezaları çok ağır olabilir ve şirketinin cirosunun %30'una veya daha fazlasına ulaşabilir. Şirketin hukuki sorumluluğu da söz konusu olabilir ve şirketin, bu hukuki sorumluluğu kapsamında bir yolsuzluk eylemi mağduru olarak belirlenen üçüncü şahıslara yüksek tutarlar ödemesi gerekebilir.



## Başka cezalar da mümkündür:

- **Bazı faaliyetlerin yürütülmesinin yasaklanması**  
Yolsuzluk eylemine konu bir kamu görevinin veya mesleki bir faaliyetin yasaklanmasına da karar verilebilir. Yolsuzluktan suçlu bulunan şirketin kamu sektöründeki projelere katılması yasaklanabilir.  
Avrupa Birliğinde, yolsuzluktan suçlu bulunan şirketler, kamu sektörü ihalelerinden otomatik olarak hariç tutulurlar. Bankalar yolsuzluk davalarına karışan şirketlerin kara listelerini hazırlamıştır.
- **Özel sektör projelerinden ve bazı ihalelerden dışlanma**  
Özel sektör şirketleri genellikle yolsuzlukla suçlanan ya da yolsuzluk suçu sabit görülen şirketlerle iş yapmayı reddetmektedir.
- **Mevcut Sözleşmelerin Feshi Rüşvet yoluyla elde edilen sözleşmeler genellikle sahte oldukları için geçersiz sayılırlar.**
- **İtibarın zarar görmesi**  
Yolsuzlukla tanınan şirketler, önemli finansal piyasalardan ve uluslararası işlemlerden giderek uzak tutulmaktadır.

# Sözlük

## Şirket varlıklarının kötüye kullanılması:

Şirketin varlıklarının veya kredisinin veya şirket yöneticilerinin ellerinde bulundukları gücün, kasıtlı bir şekilde, kişisel menfaatler için kullanılmasıdır.

## Kamu görevlisi veya hükümet sorumlusu:

Aşağıdakiler kamu görevlisi veya hükümet sorumlusu tanımına girmektedir:

- Bakanlık veya yasama organı üyesi olarak seçilen veya atanmış herhangi bir kamu görevlisini,
- Bir kamu temsilcisi, bir devlet kurumu veya bir kamu üniversitesi tarafından araştırmacı olarak istihdam edilen, bir hükümet görevlisi tarafından sahip olunan veya denetlenen bir kuruluş adına hareket eden herhangi bir çalışan veya şahıs,
- Herhangi bir siyasi parti sorumlusu, resmi bir görev için aday, herhangi bir siyasi parti için veya onun adına görev yapan bir resmi görevli veya çalışan veya bir kişi,
- Herhangi bir uluslararası kamu kuruluşu adına hareket eden herhangi bir çalışan veya şahıs,
- Bir kraliyet ailesinin ya da ordu birliğinin herhangi bir üyesi,
- Hükümetlerin tüm düzeylerini ve alt bölümlerini (yerel, bölgesel veya ulusal ve idari, yasama veya yürütme) ifade eden bir terim olarak, herhangi bir "Hükümet" üyesi.

Bu kişilerin aile bağı olan kişiler de, kamu görevlisi olarak kabul edilirler.

## Kazanılmamış veya haksız fayda:

Haksız fayda, bir karar veya çekimsizlik elde etmek veya bir kararı etkilemek amacıyla bir fayda sahibine verilen, herhangi bir değerli nesne veya hizmet olarak tanımlanmaktadır. Fayda sahibi, bir kamu görevlisi, özel sektör çalışanı, söz konusu kişinin bir yakını (aile üyesi gibi) veya ilgili bir kuruluş (vakıf, ön şirketler, vb.) olabilir.

Bu haksız fayda aşağıdaki şekillerde olabilir:

- doğrudan (örneğin rüşvet, gizli komisyon, nakit para, hizmet, indirim veya kolaylık, kredi, borç, ihtisamlı hediyeler veya aşırı kazançlar sağlama, bir hizmetin ederi üzerinde faturalandırılması vb.) veya,
- dolaylı olarak (örneğin, siyasi parti finansmanı, yardım ve sponsorluk, iş teklifi veya staj teklifi vb.).

## Para veya sermaye aklama:

Kara para aklama, gerçekte yasadışı faaliyetlerden (terörizm, uyuşturucu kaçakçılığı, sahtecilik, korsanlık, yolsuzluk, vergi kaçakçılığı ...) elde edilen malların veya sermayenin meşru gösterilmesidir. Aynı zamanda, yerel vergi makamları tarafından yapılacak tespitlerin ve/veya döviz kontrolünün engellenmesini amaçlayan yasadışı fon transferlerini de içine alır.

Aşağıdaki şekillerde görülebilir:

- Tarafların isimlerinin ve iletişim bilgilerinin bilinmediği bir işlem,
- Bilinmeyen veya gereksiz araçlar tarafından gerçekleştirilen bir işlem,
- Açıklanamayan bir işlem,
- Normalin dışındaki ödeme yöntemlerinin kullanılması,
- Hizmetin sağlandığı veya hizmet sağlayıcının konuşlandığı ülkeden farklı bir ülkeye yapılan işlem.

## Hediyeler\*:

Hediyeler, mal, yemek, seyahat, otel konaklamaları profesyonel, kültürel etkinliklere, spor veya diğer eğlence etkinliklerine davetler gibi birçok farklı şekilde olabilir.

## Gizli anlaşma:

İki veya daha fazla kişi arasında, bir üçüncü kişinin haklarını ihlal etmek veya bir prosedürü kendi menfaatine çevirmek için, çoğunlukla gizli olarak gerçekleştirilen anlaşmalardır. Örneğin, bir piyasa hakkındaki gizli bilgilerin, bir ihaleyi kazanmasını veya bir sosyal planı gizlemesi amacıyla çalışanlarını transfer etmesini sağlamak için belli bir hizmet sağlayıcıya imtiyaz tanımak isteyen bir kişi tarafından ifşa edilmesi şeklinde görülebilir.

(\* kurum içi uygulama fişlerine bkz.)

### Menfaat çatışmaları\*:

Bir menfaat çatışması, mesleki bir faaliyet yürüten veya seçimli bir mevki sahibi olan veya bir kamu hizmetinde bulunan bir kişi (kamu veya özel) için, aldığı kararların gerçek gerekçelerine ilişkin şüphe uyandırabilecek bir durum içinde bulunmasıdır. Bu durum, demek üyeliğinden, hayırseverlik, kültürel, finansal, politik, dini gerekçelerden, ailevi veya duygusal bağlardan veya bir spor takımı taraftarlığından kaynaklanabilir. Bir şirket bünyesinde, bir çalışanın şahsi/özel çıkarları ve çalıştığı şirketin çıkarları arasında bir çatışma riski arz edebilecek bir durum olarak görülür ve böyle bir durumda, çalışanın sadakat yükümlülüğüne artık uymaması şeklinde yorumlanabilir.

Ayrıca aşağıdaki durumlar da bir menfaat çatışması olarak yorumlanabilmektedir:

- Bir müşteri, bir müteahhit, bir alt-yüklenici ile ayrıcalıklı bir ilişki (aile veya finansal),
- Siyasi veya mesleki bir yetkinin kullanılması,
- Mesleki faaliyetlerin biriktirilmesi,
- Aileden veya yakın çevreden birinin şirketin bir iş teklifine aday olması,
- Gizli bilgilerin şahsi menfaat için kullanımı veya paylaşımı.

### Yolsuzluk:

Yolsuzluk aşağıdaki şekillerde görülebilir:

- Kamu sektöründen veya özel sektörden birine, **hak edilmemiş bir avantajın** sunulması veya hibe edilmesi (aktif yolsuzluk),veya
  - Mesleki faaliyetleri çerçevesinde bir işin tamamlanması veya tamamlanmaması için, kamu sektöründen veya özel sektörden birinden **hak edilmemiş bir avantaj** talebinde bulunulması veya elde edilmesi.
- Bu tanımdan aşağıdaki sonuçlar çıkmaktadır:
- Teklif veya vaatte bulunma doğrudan veya dolaylı olarak, örneğin bir aracı kurum tarafından, yapılabilmektedir.
  - Teklif edilen şey, örneğin bir hediye, davetiye veya herhangi bir hizmet gibi aynı veya nakit şeklinde olabilir.
  - Bir işin gerçekleştirilmesi veya gerçekleştirilmemesinin karşılığı olarak beklenebilir.

### Sahte beyanda bulunma:

Sahte beyanlar ifadesi, mali tablolarda kasıtlı unutmaya veya yanlışlıkları, mali tabloların bilhassa yatırımcıları ve alacaklıları yanlış yönlendirmeye yönelik açıklanmasını kapsar. Bu durum, örneğin, muhasebe kayıtlarının veya mali tabloların tahrif edilmesi veya üzerlerinde değişiklik yapılması, muhasebe ilkelerine uyulmaması, işlemlerin yanlış beyan edilmesi, kasıtlı ihmaller veya bilgi ifşası şeklinde görülebilir.

Mali alan dışında, sahte beyan ifadesi ile, alıcıyı yanlış yönlendirmek amacıyla, kamuya açık belgelerdeki bilgilerde (İK, ticari vb.) her türlü kasıtlı hata veya ihmal anlaşılmaktadır.

### İçeriden (tüyo ile) alıp satma:

Borsada (özellikle alım, satım, takas, kayıt veya bir opsiyonun uygulamaya konulması yoluyla) «imtiyazlı», yani kamuya açıklanması halinde, hisse fiyatı üzerinde belirli bir etkiye sahip olması beklenen kesin ve gizli bir bilginin ifşası veya kullanılması şeklinde görülür. Bu davranış, faillerini cezai kovuşturmayaya maruz bırakan bir suç teşkil eder.

Bu ihlal aynı zamanda şirketin hisselerinin bulunduğu Borsadaki düzenleyici makamlar tarafından da cezalandırılır.

### Mali veya fonu zimmete geçirme:

Bu terim, şirketin malının bir yönetici veya çalışan tarafından çalınması veya dolandırıcılık yoluyla kullanılması anlamına gelir. Bu zimmete geçirme eylemi, finansal kaynaklar, ürünler ve diğer tüm ürünler olmak üzere her türlü mülkle ilgili olabilir (alacaklar, şirketin veya iş ortaklarının organizasyonu ile ilgili donanımlar veya müşteri referansları, ürün veya hizmete ilişkin teknik veriler ve her türlü gizlilik dereceli bilgi vb.).

### Ayrimcilik:

Köken, cinsiyet, engellilik durumu, ten rengi, din gibi kriterlerden en az birine dayanarak insanlara eşit muamelede bulunulmaması şeklinde görülür.

### Kişisel veriler:

Bir gerçek kişinin doğrudan veya dolaylı olarak tanımlanmasını sağlayan, soyadı, adı, telefon numarası, e-posta adresi gibi verilerdir.

### Ambargo:

Bir ambargo, belirli bir ülkeyle işlem yapılmasını veya belirli bir ülkeyle yapılan hedeflenmiş malları içeren işlemlerin gerçekleştirilmesini yasaklayan bir tedbirdir; söz konusu işlemin ekonomik nedeninin bilinmesini öngörmektedir (örneğin, X ülkesinde silah satışının yasaklanması). Ambargo tedbirleri, Birleşmiş Milletler Örgütü'nün kararları veya Avrupa Birliği veya diğer ülkelerin düzenlemeleri ile belirlenir.

(\* ) kurum içi uygulama fişlerine bkz.

### Devlete ait şirketler (kamu şirketleri):

Kamu şirketleri, tamamen veya kısmen Devlete ait olan veya Devlet kontrolü altında bulunan tüzel kişilerdir. Devlete ait kuruluşların temsilcileri veya çalışanları, yolsuzlukla mücadele yasalarının çoğuna göre devlet memuru veya **kamu görevlisi** olarak kabul edilir.

### Haraç:

Aldatma veya tehdit yoluyla birinden para, mal veya hizmet almaktır. Çoğunlukla, mağduru para kaybetmesi ya da belirli bir faydayı hibe etmesi ile sonuçlanacak şekilde, bir kişinin diğer bir kişiyi kendi menfaatine bir işi tamamlamaya veya yapmaya zorlamak amacıyla tehdit etmesi olarak görülür. Yolsuzluk bağlamında, bir kuruluşa veya bir kişiye zarar vermek amacıyla gücünü kullanmak için para almak isteyen bir kamu görevlisi şekli alabilir; örneğin bir gümrük veya güvenlik görevlisinin, bir **rüşvet** karşılığında bir emtiayı veya bir valizi uzun ve masraflı bir «incelemeye» tabi tutmaktan vazgeçmesi gibi.

### Dolandırıcılık/sahtekarlık:

Yasadışı veya gayri meşru bir kar elde etmek veya yasal, uzlaşma veya sözleşmeden doğan bir yükümlülüğü ortadan kaldırmak için başkalarını kasıtlı olarak aldatmaktır.

Bir dolandırıcılık eylemi, izin verilmeyen bir davranışın kasıtlı olarak (hata veya ihmal sonucu değil) gerçekleştirilmesi ve gizlenmesidir.

Dolandırıcılık nedeni, maddi, manevi veya finansal gibi çok çeşitli nitelikte olabilir. Şirket, mağdur veya fayda sağlayıcı olabilir.

Dolandırıcılık şu şekillerde olabilir:

- para, mal veya gizli bilgilerin yanlış tahsis edilmesi/ zimmete geçirilmesi, normlara aykırılık veya marka iddiası gibi, ürün veya hizmetlerin kalitesinde aldatma yoluna başvurulması,
- ispat belgelerinin imhası,
- muhasebe kayıtlarının yanlış tutulması,
- ilgili kişinin rızası olmadan taranmış imza eklenmesi,
- kamu veya özel sektörden bir kişiye beyanda bulunmamak veya hatalı beyanda bulunmak,
- Bir sözleşmede, muhasebe belgelerinde veya idari belgelerde, yasalarla öngörülen bir norma veya kısıtlamaya uyulmaması durumu gibi bir durumu gizlemek amacıyla, yanlış beyanda bulunulması.

### Alacakların dondurulması:

Bir devlet makamı (OFAC/Yabancı Kontrolü Ofisi, Ekonomi Bakanı vb.) tarafından, ulusal veya uluslararası (BM) bir düzenlemeye veya Avrupa Birliği düzenlemelerine binaen, bir kişinin mal varlığının bloke edilmesine karar verilmesi.

Bu karar, söz konusu kişi adına varlıkları elinde bulunduran tüm banka kuruluşlarını kapsar ve duruma göre alacakların/varlıkların bir bölümünü veya tamamını içine alır.

### Gayrimeşru ikramiye:

Bir ikramiye, verilen bir hizmete (karar veya göz ardı etme) teşekkür olarak verildiğinde gayrimeşrudur. Bir miktar para veya belirli bir değerde bir armağan şeklinde olabilir. Bu bir yolsuzluk şeklidir. Bir kararı veya ihmali etkilemek için önceden verilen bir armağan değildir; kararı veya ihmali müteakip teslim edilir.

### Finansal menfaat:

«Finansal menfaat» terimi, herhangi bir hisse veya sermaye payı, yatırım, verilen veya alınan kredi veya üçüncü bir tarafla yapılan diğer herhangi bir finansal düzenlemeyi kapsar.

### Kişisel/özel menfaat:

«Kişisel / özel menfaat» terimi geniş anlamda düşünülmelidir; yani ilgili kişinin (çalışan, iş ortağı, kamu görevlisi, bir idare, kamu hizmeti, hatta hükümet üyesi), ayrıca yakınlarının veya aile fertlerinin (gerçek veya tüzel kişiler) menfaatleri de dahildir.

### Lobicilik veya menfaat temsili:

Bir şirketin ilgilendiği konulardaki düzenlemelerin veya kamu politikalarının geliştirilmesine yapıcı ve şeffaf bir şekilde katkıda bulunulmasıdır. Bu katkı, kamu sektörü karar vericilerinin düşüncelerini aydınlatmayı amaçlamaktadır.



### Aile üyesi:

Bir eş, hayat arkadaşı, anne-baba veya çocuklar başta olmak üzere, kan veya evlilik bağı (veya resmi olmayan benzeri bir ilişki) bulunan bir kişi söz konusudur.

Bu tanıma, aynı anne ve babanın üvey çocukları, büyükanne ve büyükbaba, kayınvalide ve kayınpeder, amca/dayı, hala/teyze, kuzenler, torunlar ve aynı hanede yaşayan tüm akrabalar dahildir.

### Nepotizm veya favoritizm:

Aile üyelerine, arkadaşlarına veya ilişki içinde bulunduğu kişilere **aşırı/haksız fayda** sağlama eğilimidir.

### Paydaşlar:

Bir kuruluşun, şirketin veya şirketler grubunun faaliyetinden, doğrudan veya dolaylı olarak etkilenebilecek, herhangi bir gerçek veya tüzel kişi veya kişi veya kuruluş grubunu ifade eder.

Bu tanım, aşağıdaki gibi birçok paydaşı kapsar: yatırımcılar, hissedarlar, çalışanlar, iş ortakları, tedarikçiler, alt-yükleniciler, müşteriler, kamu makamları, sendikalar, aynı zamanda uluslararası kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları (STK), yerel topluluklar, gazeteciler ve medya.

### Siyasi nüfuz sahibi kişiler:

Üst düzey kamu hizmetinde ya da siyasi, yargı ya da idari görevlerde bulunan ya da uluslararası bir kuruluş bünyesinde görevde bulunan kişiler ve onların akrabaları ve yakınları söz konusudur. Bunlar arasında, başlıca olarak devlet başkanları, üst düzey politikacılar, üst düzey devlet memurları, hakimler veya üst düzey askeri yetkililer, devlete ait kurumların yöneticileri veya büyük siyasi partilerin liderleri sayılabilir.

### Rüşvet\*:

Le Rüşvet, kuşkusuz yolsuzluğun en çok bilinen şeklidir. Ayrıca, yolsuzlukla mücadele yasalarının büyük kısmının da hedefi durumundadır. Genel olarak rüşvet, hak edilmemiş, kazanılmamış veya suistimale yönelik bir avantaj elde etmek için sunulan bir miktar para veya hediyedir.

Bir rüşvet, bir işleme bir çok kişiyi dahil edebilir, ancak her zaman en az iki ana taraftan oluşur: rüşveti veren kişi (ödemeyi gerçekleştiren) ve onu alan kişi (rüşveti talep eden).

Rüşvet, mutlaka bir para tutarı değildir; örneğin, rüşvet verilen kişinin akrabasına bir iş teklifi, bir finansal teşvik, verilen bir hizmet veya kayırma/iltimas şeklinde olabilir.

Gelecekte bir iş avantajı karşılığında bir şeyler sunma vaadi de rüşveti teşkil eder.

Rüşvet, aşağıda sayılanlar gibi bir çok durumu ve alt kategoriyi kapsar:

- Gizli komisyon: Bir rüşvet şeklidir, ancak ödeme bir sözleşmenin gerçekleştirilmesinden önce değil, sonra gerçekleştirilir. Bir sözleşmeyi/ihaleyi almak isteyen özel bir kişi, Devletin temsilcisine, sözleşmenin/ihalenin kendisine verilmesi durumunda "komisyon" ödemeyi taahhüt eder.
- Kolaylık sağlama parası: Masa altından para, haraç, kolaylık olarak da adlandırılabilen kolaylık sağlama parası, bir vize, bir sipariş elde etmek veya bir ağa bağlanmak (dijital, elektrik, su), malların gümrükten çıkışını hızlandırmak için, rutin işlemlerin hızlandırılmasını sağlamak amacıyla, bir kamu sektörü veya özel sektör çalışanına, doğrudan veya dolaylı olarak, ödenen küçük bir meblağdır.
- Yasadışı kesinti: Yetkisi veya hakkı olmayan bir görevli tarafından yasaya aykırı şekilde uygulanan vergi veya harç.

### Kayıt dışı çalışma:

Bir şirket için çalışan bir kişinin yetkili makamlara resmi olarak beyan edilmemesidir.

### Zorla çalıştırma:

Zorlama veya tehdit altında çalışmadır.

### Çocukların çalıştırılması:

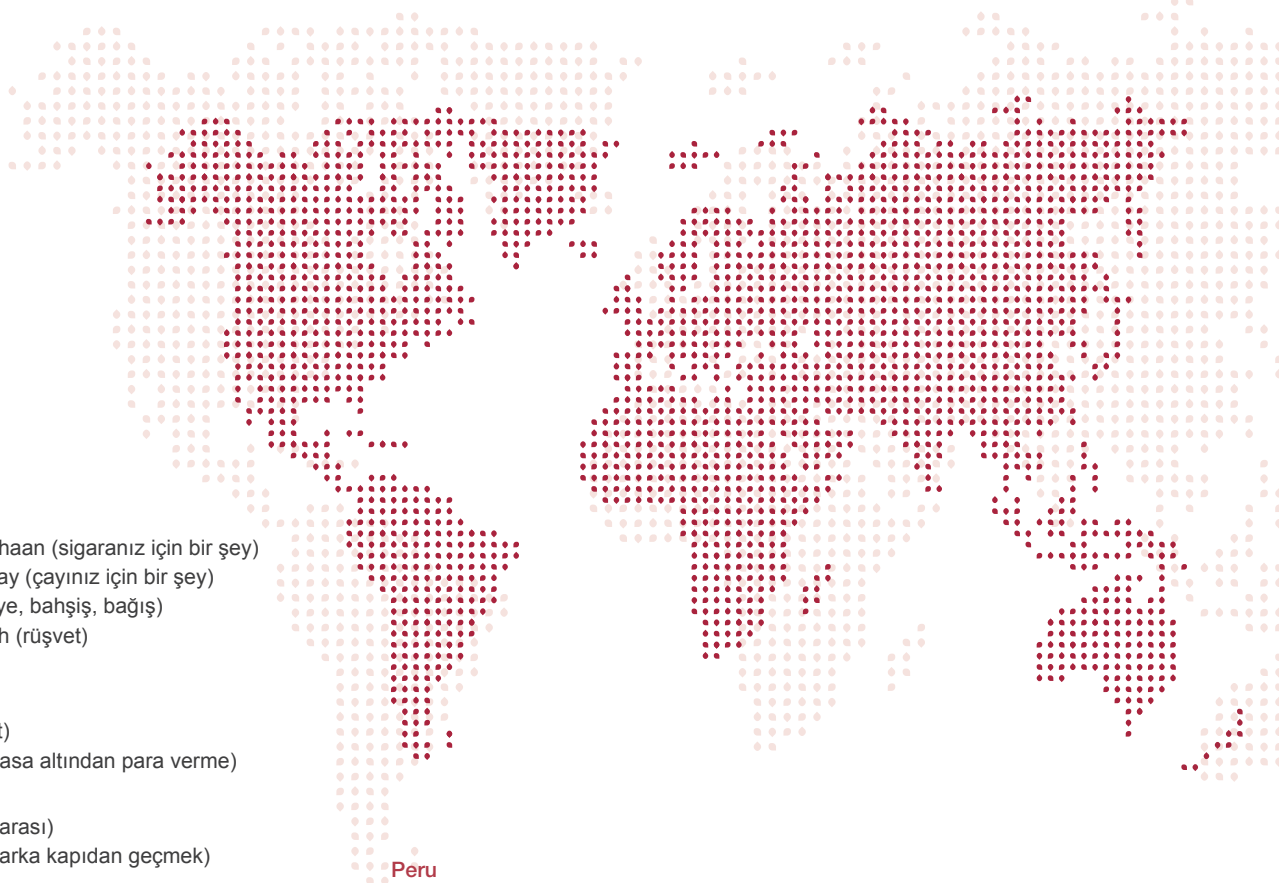
Çocuklar tarafından yürütülen ve çocukların normal fiziksel ve psikolojik gelişimlerini etkileyen her türlü ekonomik faaliyettir.

(\*) kurum içi uygulama fişlerine bkz.



# Rüşvet:

En bilinen yolsuzluk şekli olan rüşvet, dünya çapında farklı adlarla, şekillerle anılmaktadır.



## Mısır

- Ashaan ad-dukhaan (sigaranız için bir şey)
- Ashaan ash-shay (çayınız için bir şey)
- Bakchich (hediye, bahşış, bağış)
- Barteel rashwah (rüşvet)
- Kahwa (kahve)

## Rusya

- Vzyatka (rüşvet)
- Dat' na lapu (masa altından para verme)

## Çin

- Chaqian (çay parası)
- Zou hou mien (arka kapıdan geçmek)

## ABD

- Bribe (rüşvet)
- Kickback (gizli komisyon)
- Payola (bahşış)
- Sweetener Backhander (avantaj/geri pas)
- Hush money (sus bedeli)
- Grease (masa altından para verme)
- Wet my beak (hizmet payı)

## Meksika

- Soborno (rüşvet)
- Mordida (lokma)
- Refresco (içecek)
- Dinero por debajo de la mesa (masa altından para verme)

## Peru

- Coima (argoda rüşvet)

## Irak

- Kahwa (güzel bir kahve)

## Nijerya

- Kola, dash, egunje (rüşvet)

## Angola

- Gaseoso (içecek)

## Romanya

- Rasplata (hizmetler karşılığı ödül)

## Tayland

- Sin bone (çay parası)

## Hindistan

- Rishwat (masa altından para verme)
- Baksheesh; ghoos, hafta (rüşvet)
- Chai-pani (çay ve su)

## Türkiye

- Rüşvet

## Filipinler

- Lagay (rüşvet)
- Kotong, suhol (rüşvet)

**MERKEZ OFISI:**

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

