

Le Code de Conduite Limagrain



Message du Directeur Général



Limagrain intervient sur des marchés nationaux et internationaux qui évoluent rapidement. Des marchés sur lesquels s'appliquent des règles juridiques (Hard Law) et, de plus en plus, des dispositions issues de normes ou de traités internationaux (guidelines et Soft Law).

Nos activités, qu'elles concernent la recherche, la production ou la commercialisation de semences et de produits céréaliers, sont au centre d'enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux de plus en plus complexes et réglementés. Nos clients, qu'ils soient des industriels ou des consommateurs ont par ailleurs des exigences croissantes sur notre capacité à intégrer l'ensemble de ces enjeux.

En engageant Limagrain dans l'adoption d'un Code de Conduite, nous répondons ainsi à un enjeu de politique générale : affirmer nos principes d'éthique des affaires dans le respect des réglementations en vigueur, afin d'inscrire nos activités dans une dynamique de progrès durable et responsable.

Ce Code de Conduite s'inscrit dans notre démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE), et s'appuie naturellement sur notre culture coopérative, *Nos Fondamentaux* et nos valeurs de progrès, de persévérance et de coopération.

C'est un guide pour entretenir notre vigilance, un cadre qui définit des repères communs, un outil pour développer la réflexion de chacun sur ses enjeux, une boussole pour nous aider à trouver des solutions.

Aucun salarié ne pourra prétendre agir dans l'intérêt de Limagrain, s'il le fait en allant à l'encontre des valeurs Limagrain ou des règles rappelées dans le Code de Conduite Limagrain.

Je souhaite donc que ce Code marque notre engagement collectif et notre exigence individuelle pour assurer notre développement de façon responsable et pérenne.



Daniel Chéron

Sommaire

LES PRINCIPES ETHIQUES DES HOMMES ET DES FEMMES LIMAGRAIN 4

1. Préserver l'image et la réputation de Limagrain	5
2. Respecter et protéger les actifs	6
3. Agir avec intégrité et éviter tout conflit d'intérêt	7
4. Prévenir la diffusion d'informations financières non publiques et le délit d'initié	8
5. Veiller à la protection des droits de propriété intellectuelle	9

LES ENGAGEMENTS DE LIMAGRAIN 10

A. Respecter ses adhérents et ses actionnaires	10
B. Respecter ses salariés	12
C. Préserver l'environnement	13
D. Adopter un comportement loyal vis-à-vis de ses concurrents	14
E. S'attacher à satisfaire ses clients utilisateurs et ses consommateurs	14
F. Établir des relations équilibrées et sur le long-terme avec ses fournisseurs et ses partenaires	15
G. Adopter une conduite responsable à l'égard de ses pays et de ses territoires d'implantation	15

LE GUIDE PRATIQUE 17

Pourquoi est-il important que le Groupe ait un Code de Conduite ?	18
Qu'est-ce que le Code de Conduite Limagrain ?	18
À qui s'adresse ce Code de Conduite ?	19
Accès au Code de Conduite	19
Qu'est-ce que l'on attend de chaque salarié Limagrain ?	19
À qui s'adresser pour toutes questions ou préoccupations ?	20
Comment gérer des lois, normes et réglementations qui diffèrent selon nos pays d'implantation ?	21



Ce Code de Conduite s'inscrit dans le cadre de plusieurs textes internationaux dont le Groupe Limagrain partage les principes :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- les conventions principales de l'Organisation Internationale du Travail, notamment les conventions 29, 105, 138 et 182 (lutte contre le travail des enfants et le travail forcé), 155 (santé et sécurité des travailleurs), 111 (lutte contre les discriminations), 100 (rémunérations), 87 et 98 (liberté syndicale, droit d'organisation et de négociation collective) ;
- la Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfant ;
- les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- **le Pacte mondial de l'Organisation des Nations Unies, signé par le Groupe Limagrain en décembre 2013.**

LES PRINCIPES ETHIQUES DES HOMMES ET DES FEMMES LIMAGRAIN



1 | Préserver l'image et la réputation de Limagrain

Il n'est pas question de tout prévoir ou de vouloir tout codifier. Cependant, quelques principes clairs et précis, alliés au sens des responsabilités de chacun et au bon sens de tous, constituent des références utiles, quelle que soit son activité.

L'image et la réputation de Limagrain sont des éléments essentiels de sa capacité à se développer comme de sa capacité à attirer les futurs salariés. À cet égard, chaque salarié préserve, dans le cadre de ses fonctions, l'image et la réputation de Limagrain.

Concernant les réseaux sociaux, chacun doit être conscient que la publication de contenus dénigrant Limagrain sur des sites de partage d'informations, la diffusion de commentaires diffamatoires à l'encontre de collègues, de concurrents ou de partenaires sur des forums ou des blogs, et le partage non autorisé d'informations confidentielles concernant Limagrain, sont interdits.

Les comportements attendus

Chaque salarié doit se rappeler que :

- *toute information diffusée sur internet peut être accessible par n'importe qui, de n'importe où et cela sans limitation de durée ;*
- *l'utilisation des ressources informatiques s'effectue dans le respect des textes applicables (lois, règlements, codes de déontologie, contrats), de l'obligation de loyauté et des règles de précaution, de sécurité et de bonne conduite ;*
- *sa responsabilité peut être engagée sur le contenu de ses publications sur Internet.*

2. | Respecter et protéger les actifs

Les actifs du Groupe Limagrain sont notamment constitués de biens matériels tels que les équipements, les véhicules, les ordinateurs, les installations, et aussi de biens immatériels tels que les marques, les brevets, les Certificats d'Obtention Végétale (COV), les ressources génétiques, les savoir-faire et les informations confidentielles.

BIENS MATERIELS

Chaque salarié veille à l'usage adéquat et mesuré des actifs de Limagrain, en préservant leur intégrité et en veillant notamment, à ce qu'ils ne soient employés que dans le cadre des activités professionnelles et commerciales de l'entreprise et non pour un avantage personnel non autorisé.

BIENS IMMATERIELS DONT DONNEES ET INFORMATIONS SENSIBLES ET CONFIDENTIELLES

Les informations non publiques produites au sein de Limagrain, y compris celles qui concernent les ressources génétiques, la recherche et le développement, les données de fabrication, les coûts, les tarifs, le chiffre d'affaires, les bénéfices, les marchés, les clients et les pratiques commerciales constituent des actifs essentiels de la stratégie de Limagrain et ne peuvent être divulguées par un salarié, sans autorisation préalable.

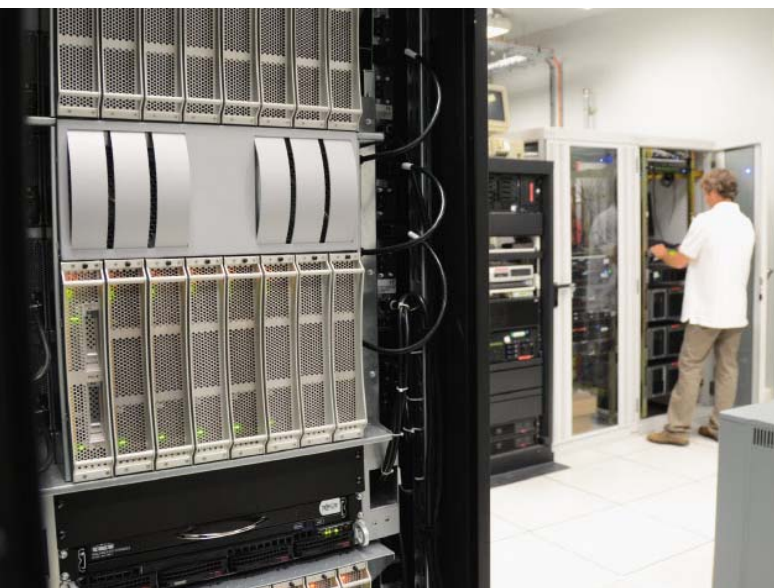
Chaque salarié s'applique à maintenir la confidentialité et à protéger toute information confidentielle appartenant à l'entreprise ou à des tiers et à ne pas les employer sans y être autorisé.

Les comportements attendus

Chaque salarié doit respecter la confidentialité des informations dont il a connaissance dans le cadre de ses fonctions.

Chaque salarié qui intervient dans un quelconque projet, doit s'assurer qu'il :

- *connait et respecte les obligations de confidentialité ;*
- *s'efforce d'être toujours vigilant lors de conversations dans les lieux publics (train, avion, restaurant, séminaire...)* ;
- *respecte l'obligation de ne pas divulguer par voie orale, écrite ou électronique, toute information confidentielle.*



3 | Agir avec intégrité et éviter tout conflit d'intérêt

Chaque salarié doit avoir un comportement intègre dans l'ensemble de ses relations professionnelles.

Limagrain s'attache à faire respecter les lois et réglementations applicables relatives à la lutte contre la corruption et à la lutte contre le blanchiment d'argent (notamment la convention de l'OCDE de 1997), ainsi qu'à prendre en compte, dans la conduite de ses relations commerciales et financières, les recommandations significatives des organismes nationaux ou internationaux comme l'OFAC en matière de sanctions économiques.

Dans ce cadre, Limagrain agit pour prévenir toute forme de corruption et de blanchiment. Cette règle revêt une importance toute particulière dans le cadre de négociations avec des représentants d'organismes gouvernementaux ou d'institutions publiques.

Aucun salarié ne peut se comporter de façon complaisante à l'égard de la corruption active (proposer une contrepartie) ou passive (accepter une contrepartie).

Limagrain autorise uniquement les cadeaux, services et divertissements, appropriés et licites, offerts dans le cadre de ses relations commerciales.

Toute offre, faite par un salarié de la part de Limagrain, de cadeaux, divertissements ou prestations gratuites ne pourra être faite que si elle est proportionnée et conforme aux législations en vigueur et aux pratiques courantes.

Lorsque les activités personnelles, sociales, financières ou politiques d'un salarié influent ou sont susceptibles d'influer sur son objectivité et sa loyauté envers Limagrain, un conflit d'intérêt peut apparaître et doit être résolu de manière appropriée.



Les comportements attendus

Chaque salarié s'engage à n'accepter aucun cadeau, divertissement ou faveur personnelle d'un montant déraisonnable au regard des usages et des législations anti-corruption, susceptibles d'influencer ses décisions.

Chaque salarié doit à tout moment éviter tout conflit entre ses intérêts privés et ceux de Limagrain ; ces conflits peuvent survenir au cours de négociations avec un partenaire commercial, un autre employé ou un tiers.

4. Prévenir la diffusion d'informations financières non publiques et le délit d'initié

Chaque salarié doit garder confidentielle toute information interne et non publique concernant Limagrain et susceptible d'influencer le cours de bourse des sociétés cotées.

L'exploitation d'une telle information, à des fins de profit personnel ou pour le compte de tiers, est interdite.

Conformément aux lois sur les transactions d'initiés, il est interdit d'intervenir, directement ou indirectement, sur les titres, par l'achat, la vente ou l'échange de titres d'une société Limagrain cotée, sur la base d'informations ne relevant pas du domaine public.

Plus généralement, Limagrain condamne tout agissement consistant en des actions contraires à la transparence du marché et à la réglementation boursière notamment par la diffusion de rumeurs ou l'utilisation d'informations confidentielles.

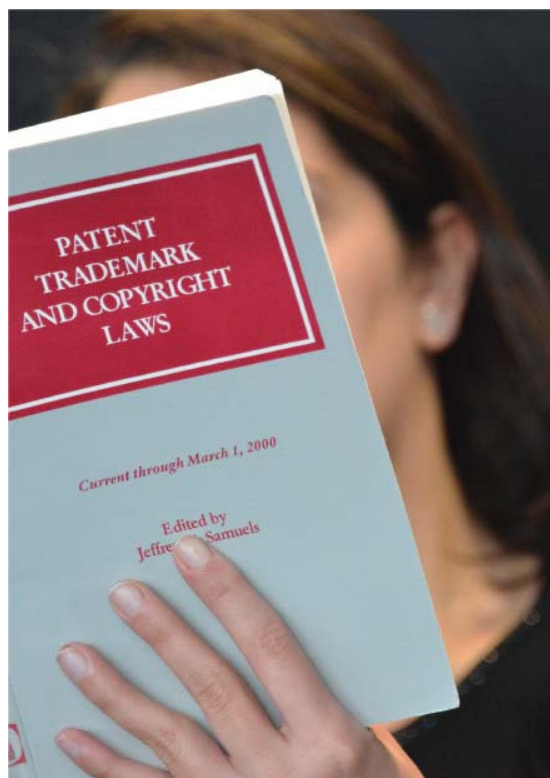


Les comportements attendus

Chaque salarié doit veiller à limiter la communication en interne comme en externe, d'informations confidentielles, aux seules personnes qui ont besoin de les connaître et en prenant soin d'appliquer des mesures visant à garantir la confidentialité de l'information et la non-divulgateion à des tiers.

Chaque salarié doit se rappeler que sa responsabilité personnelle peut être engagée.

5. Veiller à la protection des droits de propriété intellectuelle



Limagrain considère que la protection de sa propriété intellectuelle : brevets, certificats d'obtention végétale, le secret des affaires, dessins et modèles, marques, droit d'auteur, logiciels, bases de données ou autres, est essentielle à son développement et à sa pérennité.

Les comportements attendus

Par conséquent et dans tous les domaines de la propriété intellectuelle, chaque salarié Limagrain doit déployer tous ses efforts pour veiller à ce que les créations de Limagrain bénéficient d'une protection adéquate en matière de propriété intellectuelle.

Chaque salarié doit respecter les obligations contractées par Limagrain ainsi que les droits de propriété intellectuelle des tiers en vigueur et valides sur chaque territoire.



LES ENGAGEMENTS DE LIMAGRAIN

Au-delà de ses principes éthiques, Limagrain a souhaité formaliser les engagements qu'il entend appliquer vis-à-vis de ses principales parties prenantes : adhérents, actionnaires, salariés, fournisseurs, partenaires et représentants des pays où il est implanté.

Les engagements Limagrain sont incarnés par les collaborateurs qui en sont les ambassadeurs au quotidien.

A. | **Respecter ses adhérents et ses actionnaires**

Limagrain est un Groupe coopératif international, dont l'actionnariat est constitué par les agriculteurs adhérents de la Coopérative Limagrain.

Des actionnaires minoritaires externes viennent renforcer la solidité de cette organisation et contribuent au développement à long terme du Groupe.

Limagrain veille au respect et à la prise en compte des attentes de tous ses actionnaires, à la rigoureuse application de la réglementation boursière, et à l'application des règles de gouvernement d'entreprise.

Limagrain fournit à ses actionnaires, à intervalle régulier ou dès que la situation le requiert, une information précise et sincère, et ce conformément aux règles applicables.



B. | Respecter ses salariés

GARANTIE DE LA SANTE-SECURITE AU TRAVAIL

Limagrain considère que sa première responsabilité sociale est de fournir à tous ses salariés ainsi qu'au personnel non Limagrain travaillant sur des sites du Groupe, un environnement qui préserve leur santé et leur sécurité ainsi qu'un cadre de travail de qualité.

Pour cela, Limagrain s'engage à respecter la législation en vigueur dans chaque pays, ainsi que les réglementations et les standards internes applicables en matière d'hygiène, santé et sécurité.

Limagrain s'engage à mettre en place un référentiel cadre en matière de santé-sécurité.

RESPECT DES PERSONNES ET DE LA VIE PRIVEE

Limagrain s'engage à traiter ses salariés, dans un esprit d'ouverture et d'équité, dans le respect de leur dignité et de leur intégrité physique et morale.

Les salariés de Limagrain sont ainsi recrutés sans discrimination de genre, d'âge, d'origine, de religion, d'orientation sexuelle, d'apparence physique, d'état de santé, de situation de handicap, d'appartenance syndicale ou d'opinion politique.

Limagrain respecte également la vie privée de ses salariés et observe une neutralité à l'égard des opinions politiques, des croyances philosophiques ou religieuses, et proscrit tout endoctrinement sur les lieux de travail.

Au-delà, Limagrain recherche le développement personnel et professionnel de ses salariés. Limagrain s'attache notamment à assurer à tous un égal accès à la formation professionnelle continue afin que chaque salarié puisse entretenir et développer ses compétences.

Limagrain respecte la vie privée de ses salariés et n'intervient pas dans leur conduite en dehors du travail.

Limagrain est par ailleurs attaché au dialogue social et le conduit avec sincérité et loyauté.



PROTECTION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL

Limagrain s'engage à recueillir et à traiter les données à caractère personnel, de ses salariés comme des tiers, seulement pour un usage déterminé et légitime, correspondant à la finalité des traitements effectués. Seules les informations pertinentes et nécessaires seront enregistrées en regard des objectifs poursuivis.

Par exemple, seules les données relatives à l'identité, la situation familiale, la vie professionnelle et les éléments de rémunération des salariés sont collectées et utilisées dans le cadre des traitements informatiques de la paie et ne peuvent être détournées de cet objectif.

En outre, Limagrain respecte les législations des pays dans lesquels il intervient, comme le principe de durée limitée de conservation des données, le droit de consultation et de rectification.

Limagrain garantit la sécurité, la confidentialité et l'intégrité des données à caractère personnel de ses collaborateurs et des tiers.

C | Préserver l'environnement

Parallèlement, Limagrain s'engage à contribuer de manière significative au respect de l'environnement notamment par sa performance et sa responsabilité économique et sociale et une utilisation raisonnée des ressources couplée à l'optimisation de ses processus de production dans ses installations et ce dans tous les pays où Limagrain opère.

Limagrain développe des démarches qui prennent en compte la protection des ressources naturelles et de l'environnement.

Sur le marché des semences, Limagrain s'attache à créer des variétés adaptées à la diversité des milieux et à diffuser des pratiques agricoles responsables et raisonnées auprès de ses adhérents et partenaires. Sur le marché de l'agro-alimentaire, Limagrain œuvre pour la promotion et la mise en place de standards de qualité et de normes industrielles élevés qui respectent les législations européennes et internationales.



D. Adopter un comportement loyal vis-à-vis de ses concurrents

Limagrain s'engage à respecter les dispositions légales et réglementaires, nationales et internationales, relatives au droit de la concurrence. Ces règles ont pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence sur un marché.

Dans le respect de ces principes, la politique de Limagrain interdit toute forme de discussion ou de communication avec les concurrents sur les prix, les attributions et répartitions de marché et de clients.

Limagrain proscrit également les comportements abusifs lorsque l'entreprise est en position dominante sur un marché donné.

De même, Limagrain s'engage à obtenir l'aval des différents organismes compétents lors d'opérations de concentration ou de coopération ayant un impact sur le marché, dans les cadres prescrits par les textes applicables.

Limagrain veille à ce que chaque salarié soit informé que toute contravention à ces dispositions peut engager la responsabilité de Limagrain ainsi que sa responsabilité personnelle.

E. S'attacher à satisfaire ses clients utilisateurs et ses consommateurs

Reconnu sur l'ensemble de ses marchés pour la qualité de ses produits, Limagrain est attentif aux besoins et aux attentes de ses utilisateurs et consommateurs.



Limagrain contrôle, évalue et améliore ses produits et ses services de façon à assurer leur qualité et leur sécurité à chaque étape du processus de création, de production et de distribution.

Limagrain s'engage à appliquer des standards de communication élevés, qui respectent les réglementations locales applicables en termes d'objets et supports d'information à destination des clients utilisateurs et des consommateurs.

Limagrain s'assure que l'information fournie est à jour, exacte, objective et fiable, qu'elle est aussi suffisamment complète pour permettre la bonne appréciation de la qualité du produit concerné et son bon usage.

F | Établir des relations équilibrées et sur le long-terme avec ses fournisseurs et ses partenaires

Limagrain choisit ses fournisseurs sur des critères objectifs et veille à l'équilibre de ses relations commerciales et contractuelles dans la durée.

La performance et le respect des lois sont exigés des fournisseurs et doivent être objectivement mesurables.

Limagrain veille à contracter avec des fournisseurs qui n'ont pas recours au travail illégal des enfants ou au travail forcé.

Limagrain est attentif au respect par ses fournisseurs et ses clients, des principes de l'Organisation Internationale du Travail sur les droits sociaux fondamentaux.



G | Adopter une conduite responsable à l'égard de ses pays et de ses territoires d'implantation

Dans son développement international, Limagrain s'attache à adopter une conduite responsable à l'égard des pays dans lesquels le Groupe opère.

Limagrain veille à ce que ses filiales se conforment aux lois et règlements applicables dans chacun des pays dans lequel il opère.

Limagrain veille notamment à ce que son développement international s'inscrive dans le respect des environnements naturels et des cultures de ses territoires d'implantation.

Limagrain participe par ses activités au développement économique et social des communautés où se trouvent ses implantations, dans un souci de développement à long terme.

Limagrain s'interdit de prendre tout engagement ou support de quelque nature que ce soit en faveur d'un parti, d'un groupe politique ou religieux.



LE GUIDE PRATIQUE

Il apparaît nécessaire de donner à chaque collaborateur de Limagrain des éléments pratiques et concrets pour pouvoir mettre en œuvre simplement et efficacement le Code de Conduite dans son environnement professionnel.

Ce guide pratique a pour principal objectif de donner des réponses précises sur les raisons de l'existence de ce Code, ce qu'il est et ce qu'il n'est pas, le rôle des salariés dans sa bonne application, les voies de recours et les relais sur lesquels s'appuyer pour le mettre en œuvre, les spécificités d'application selon les pays dans lesquels ils travaillent.

À sa lecture, s'il manque des aspects ou des questions qui restent sans réponse, les salariés peuvent faire part de suggestions d'amélioration par mail, en écrivant à l'adresse suivante :
code-of-conduct@limagrain.com.

Ce guide étant amené à évoluer, des remarques pourront être intégrées à chaque nouvelle édition.



Pourquoi est-il important que le Groupe ait un Code de Conduite ?

Parce que Limagrain est confronté quotidiennement, aux enjeux économiques, environnementaux et sociétaux du monde d'aujourd'hui et particulièrement à ceux liés à l'agriculture et à l'alimentation.

Parce que Limagrain souhaite accompagner au mieux et dans le prolongement de ses valeurs, son développement international et qu'il doit veiller à ce que toutes ses activités soient menées avec la plus grande intégrité.

Parce que le Code de Conduite est une base essentielle à la réalisation de sa performance économique notamment en assurant une cohérence entre ses plans d'actions et la conduite de ses affaires.

Parce qu'il est enfin un outil de mobilisation interne, autour de valeurs fondatrices communes et de principes de comportements partagés, reflet de la culture et de l'histoire coopérative de Limagrain.



Qu'est-ce que le Code de Conduite Limagrain ?

Le Code de Conduite Limagrain est la synthèse en un seul document, des principes, pratiques et des politiques que Limagrain mène depuis de longues années tant sur le plan individuel que sur le plan collectif pour la bonne conduite de ses affaires.

Ce Code de Conduite énonce les règles de comportement responsable que tous les salariés de Limagrain doivent suivre dans leurs activités professionnelles.

Ce Code ne peut toutefois pas aborder toutes les situations professionnelles rencontrées. Ce n'est pas non plus un « recueil » des valeurs morales de Limagrain. C'est un guide qui fixe des repères et apporte des éclairages simples et pratiques pour orienter les salariés dans leurs décisions lorsqu'ils sont confrontés à une question relevant de ce Code dans la pratique de leur métier dans leur environnement de travail.



À qui s'adresse ce Code de Conduite ?

Le Code s'applique à tout employé de Limagrain, quel que soit son métier, son poste, sa situation géographique. Le Code s'applique également à toutes les entreprises dans lesquelles Limagrain possède une participation majoritaire.

Limagrain s'engage également à promouvoir les principes du Code dans le cadre de ses relations avec ses fournisseurs et plus globalement à promouvoir auprès d'eux la prise en compte des principes de la démarche de Responsabilité Sociétale et Environnementale Limagrain.



Accès au Code de Conduite

Chaque employé doit recevoir un exemplaire du Code de Conduite soit sous forme papier, soit sous forme électronique.

Une version numérique du Code de Conduite est également disponible sur l'Intranet Limagrain.



Qu'est-ce que l'on attend de chaque salarié Limagrain ?

Chaque salarié doit prendre connaissance des dispositions du Code de Conduite Limagrain et participer activement à sa mise en œuvre dans l'exercice de ses missions.

Pour cela, Limagrain attend de chaque salarié qu'il :

- développe sa vigilance sur les questions auxquelles il peut être confronté ;
- développe sa capacité à se questionner s'il sent qu'il doit répondre à un enjeu abordé dans ce Code (voir p.20 : *À qui s'adresser pour toutes questions ou préoccupations ?*) ;
- n'hésite pas à solliciter son manager, son Responsable des Ressources Humaines ou son Responsable Juridique, en fonction de la question qui lui est posée, pour l'aider à y répondre de manière concrète et efficace.

Limagrain s'attachera à sensibiliser ses salariés aux principes et engagements du Code et à créer les outils nécessaires à la formation de tous pour consolider la culture Limagrain.

En outre, aucune mesure de représailles (refus d'embauche, refus d'accès à des formations, sanctions disciplinaires, licenciement, mesures discriminatoire) ne saurait être tolérée à l'égard d'un salarié ayant dénoncé une situation ou un comportement prohibé par le Code de Conduite.

Trois conditions doivent cependant être réunies :

- il doit s'agir de faits qui ont trait à la vie de l'une des entreprises de Limagrain ;
- le salarié doit être de bonne foi dans la révélation des faits ;
- l'un des destinataires des faits dénoncés doit être le représentant de la direction juridique ou de la direction Ressources Humaines de l'entité concernée ou un membre d'un comité éthique ; lorsque ce comité existe dans l'entité concernée ou si ce comité d'éthique venait à être institué au niveau Groupe.

Si ces conditions ne sont pas respectées, l'employeur recouvre son pouvoir disciplinaire.



Le non-respect des règles et des principes définis dans le Code de Conduite, engage la responsabilité personnelle de chacun, s'exposant alors à des sanctions disciplinaires. Il apparaît donc indispensable de lire, de bien assimiler et de respecter l'ensemble des règles et lignes directrices du Code de Conduite.



À qui s'adresser pour toutes questions ou préoccupations ?

En cas de doute sur l'interprétation de ce document, le salarié peut, au sein de sa société et en toute confidentialité, consulter sa hiérarchie, le responsable des Ressources Humaines ou le département juridique, ces personnes pouvant se tourner vers leur Direction Générale.

Il peut sembler plus facile de garder le silence ou de fermer les yeux, mais l'engagement du Groupe signifie que Limagrain ne doit jamais ignorer un problème relevant de ce Code. Les salariés ne doivent jamais hésiter à suspendre une action ou une pratique qui ne leur semble pas en accord avec les principes du Code et à demander conseil si nécessaire aux différents relais qui sont à sa disposition pour en parler.



DES DOUTES SUR UNE SITUATION ?

Posez-vous quelques questions simples :

- Est-ce que la situation qui vous préoccupe est légale ?
- Est-elle conforme au Code de Conduite Limagrain ?
- Expose-t-elle Limagrain à des risques inacceptables ou nuit-elle aux intérêts de Limagrain à court, moyen ou long terme ?
- Correspond-elle aux engagements que Limagrain a pris et aux garanties que Limagrain a données en interne ou en externe ?
- Comment cette situation serait-elle considérée par d'autres personnes : votre responsable, vos collègues ou votre famille ?
- Puis-je parler librement de cette question ou ai-je un problème de conscience quand j'y pense ?
- Qu'en serait-il si cette situation était rapportée dans les médias ou sur des réseaux sociaux ?



Comment gérer des lois, normes et réglementations qui diffèrent selon nos pays d'implantation ?

Les exigences du Code de Conduite Limagrain doivent primer sauf lorsque les principes de Code de Conduite rentrent en conflit avec une loi, une norme ou une réglementation locale spécifique. La non-primauté des principes Limagrain n'intervient que dans des circonstances exceptionnelles, notamment quand une loi locale édicte des standards plus stricts que ceux de Limagrain.

En cas de doutes ou de questions quant à la loi à appliquer, ou d'un conflit entre différentes lois applicables, les salariés doivent contacter leur responsable juridique avant de continuer.

Ces principes ne pouvant pas être exhaustifs, les filiales de Limagrain pourront les préciser ou les compléter en fonction de la réglementation locale.

