Limagrain
from earth to life

Principios Éticos y Código de Conducta

Índice

PREFACIO DEL DIRECTOR GENERAL 3

LOS PRINCIPIOS ÉTICOS Y COMPROMISOS DE LIMAGRAIN 4

A. Respetar a sus miembros y accionistas 5
B. Respetar a sus trabajadores 6
C. Preservar el medio ambiente 7
D. Adoptar un comportamiento leal respecto a sus competidores 8
E. Procurar satisfacer a sus clientes usuarios y a sus consumidores 8
F. Establecer unas relaciones equilibradas y leales con sus proveedores y socios 9
G. Adoptar una conducta responsable respecto a sus países y territorios de implantación 9

NUESTRO COMPROMISO CONTRA LA CORRUPCIÓN 10

EL CÓDIGO DE CONDUCTA Y EL COMPORTAMIENTO ÉTICO DE LOS HOMBRES Y MUJERES DE LIMAGRAIN 12

1. Preservar la imagen y la reputación de Limagrain 13
2. Respetar y proteger los activos 14
3. Actuar con integridad y evitar cualquier conflicto de intereses 15
4. Prevenir la difusión de información financiera confidencial y el delito de información privilegiada 16
5. Velar por la protección de los derechos de propiedad intelectual 17

EL CUESTIONAMIENTO COMO MOTOR DE NUESTRA ÉTICA 18

¿A quién hay que dirigirse para plantear todas estas cuestiones o preocupaciones?

EL DISPOSITIVO DE ALERTA 19

El deber de todos los empleados de Limagrain

LAS CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA 21

GLOSARIO 24

FICHA PRÁCTICAS EN LA SOLAPA

Versión actualizada en marzo de 2019

PREFACIO DEL DIRECTOR GENERAL

Hace cuatro años, Limagrain adoptaba un Código de Conducta, respondiendo a un desafío de política general: consolidar nuestros principios de ética empresarial respetando las normativas vigentes para enmarcar nuestras actividades dentro de una dinámica de progreso sostenible y responsable.

Nuestras actividades, relacionadas con la investigación, la producción o la comercialización de semillas y productos derivados de los cereales, figuran en el núcleo de retos sociales, corporativos y medioambientales cada vez más complejos y regulados. Por otra parte, las exigencias de nuestros clientes, tanto industriales como consumidores, sobre nuestra capacidad para integrar el conjunto de estos retos, son cada vez mayores.

Limagrain opera en mercados nacionales e internacionales que experimentan una rápida evolución. En ellos se aplican reglas jurídicas y, cada vez más, disposiciones procedentes de principios fundamentales, códigos y normas.

Estos Principios Éticos y el Código de Conducta, actualizados para tomar en cuenta las últimas evoluciones legales, se inscriben en nuestra dinámica de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y se apoyan naturalmente en nuestra cultura cooperativa y en nuestros valores de progreso, perseverancia y cooperación.

Se trata de una guía para mantener nuestra vigilancia, un marco que define referencias comunes, una herramienta para desarrollar la reflexión de cada persona sobre sus retos y una brújula para ayudarnos a encontrar soluciones.

Ningún empleado de Groupe Limagrain, cualquiera que sea la empresa a la que está asignado o su país de actividad, podrá pretender actuar en interés de Limagrain si lo hace en contra de los valores de Limagrain o de las reglas recogidas en este documento.

Así pues, espero que estos Principios Éticos y este Código de Conducta marquen nuestro compromiso colectivo y nuestra exigencia individual para garantizar nuestro desarrollo de manera responsable y duradera.

Damien Bourgarel

LOS PRINCIPIOS ÉTICOS Y COMPROMISOS DE LIMAGRAIN

Limagrain ha deseado formalizar los principios éticos y los compromisos que pretende aplicar frente a sus principales partes interesadas: cooperativistas, accionistas, trabajadores, proveedores, socios y representantes de los países en los que está implantado. Los compromisos de Limagrain están encarnados por los colaboradores, que son sus embajadores a diario.

A. Respetar a sus miembros y accionistas

Limagrain es un grupo cooperativo internacional, cuyo accionariado está constituido por los agricultores miembros de Coopérative Limagrain.

Los accionistas minoritarios externos refuerzan la solidez de esta organización y contribuyen al desarrollo a largo plazo del Grupo.

Limagrain vela por el respeto y la toma en cuenta de las expectativas de todos sus accionistas, mediante la aplicación rigurosa de la normativa bursátil definida por la Autoridad de los Mercados Financieros (AMF) y la aplicación de las reglas de gobernanza de la empresa.

Dentro de esta óptica, Limagrain sigue las recomendaciones preconizadas por MiddleNext, el índice de valores bursátiles medianos que define las prácticas apropiadas a las empresas de este tipo.

Limagrain facilita a sus accionistas, regularmente o cuando la situación lo requiera, una información precisa y sincera, conforme a las reglas aplicables.

B. Respetar a sus trabajadores

GARANTÍA DE SALUD-SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Limagrain considera que su primera responsabilidad social es proporcionar a todos sus trabajadores y al personal no perteneciente a Limagrain, que trabaja en centros del Grupo, un entorno que preserve su salud y su seguridad, así como un marco de trabajo de calidad.

Para ello, Limagrain se compromete a respetar la legislación vigente en cada país, así como las normativas y los estándares internos aplicables en materia de higiene, salud y seguridad.

Limagrain se compromete en esta materia por medio de la creación de un marco referencial en materia de salud-seguridad.

RESPETO DE LAS PERSONAS Y DE LA VIDA PRIVADA

Limagrain se compromete a tratar a sus trabajadores con un espíritu de apertura y de equidad, respetando su dignidad y su integridad física y moral.

Así pues, los trabajadores de Limagrain son contratados sin discriminación de género, edad, origen, religión, orientación sexual, apariencia física, estado de salud, situación de discapacidad, pertenencia sindical o de opinión política.

Limagrain también respeta la vida privada de sus trabajadores y no interfiere en su conducta fuera del trabajo. Mantiene una neutralidad respecto a las opiniones políticas y creencias filosóficas o religiosas, y prohíbe cualquier adoctrinamiento en los lugares de trabajo.

Más allá de todo esto, Limagrain busca el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores y se esfuerza, en particular, por asegurar a todos un acceso equitativo a la formación profesional continua para que cada uno pueda mantener y desarrollar sus competencias.

Limagrain mantiene un compromiso con el diálogo social y lo lleva a cabo con sinceridad y lealtad.

PROTECCIÓN DE LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

La protección de los datos personales es objeto de una particular atención. Los datos de carácter personal de nuestros clientes, de nuestros socios comerciales y de nuestros colaboradores pueden ser recopilados, guardados, tratados y transmitidos, únicamente dentro del marco de las leyes específicas del país.

Limagrain se compromete a recopilar y tratar los datos de carácter personal, tanto de sus miembros y trabajadores como de terceros, únicamente para un uso determinado y legítimo, correspondiente a la finalidad de los tratamientos realizados. Sólo se guardarán las informaciones pertinentes y necesarias para los objetivos pretendidos.

Por ejemplo, sólo los datos utilizados en el tratamiento informático de las nóminas hacen referencia a la identidad, la situación familiar, la vida profesional y los elementos de remuneración de los empleados. Estos datos no pueden ser utilizados para otros fines.

Además, en lo relativo a la protección de los datos de carácter personal, Limagrain se compromete a respetar las legislaciones de los países en los que interviene, como el principio de duración limitada de conservación de los datos, el derecho de acceso, de consulta, de consentimiento, de rectificación, de información, de portabilidad, de olvido o incluso de oposición.

Limagrain garantiza la seguridad, la confidencialidad y la integridad de los datos de carácter personal de sus colaboradores y de terceros.

C. Preservar el medio ambiente

Limagrain se compromete a contribuir significativamente al respeto del medio ambiente por medio de un uso razonable de los recursos, sumado a una optimización de los procesos de producción de sus instalaciones repartidas por todo el mundo.

Limagrain lanza el despliegue de una estrategia que tiene por objetivo la implantación de un Sistema de Gestión Medioambiental (SGM) y de mejora de sus prácticas en materia de preservación de los recursos naturales, protección del medio ambiente y adaptación al cambio climático.

En el mercado de las semillas, Limagrain crea variedades adaptadas a la diversidad de los medios y difunde prácticas agrícolas responsables y racionales entre sus miembros y socios. En el mercado de la industria agroalimentaria, Limagrain trabaja para promocionar e implantar estándares de calidad y rigurosas normas industriales que respetan las legislaciones europeas e internacionales.

D. Adoptar un comportamiento leal respecto a sus competidores

Limagrain se compromete a respetar las disposiciones legales y reglamentarias, nacionales e internacionales relativas al derecho de la competencia. Estas tienen por objetivo garantizar la libre competencia en el mercado.

Respetando estos principios, la política de Limagrain prohíbe cualquier forma de debate o de comunicación con la competencia sobre los precios, las atribuciones y repartos de mercado y de clientes.

Limagrain también prohíbe los comportamientos abusivos cuando la empresa está en posición dominante en un mercado determinado.

Asimismo, Limagrain se compromete a obtener el aval de los diferentes organismos competentes en las operaciones de concentración o de cooperación que tengan una repercusión sobre el mercado, en los marcos prescritos por los textos aplicables.

Limagrain se encarga de que todos los trabajadores sean informados de que infringir estas disposiciones puede comprometer la responsabilidad de Limagrain, así como su responsabilidad personal.

E. Procurar satisfacer a sus clientes usuarios y a sus consumidores

Reconocido en el conjunto de sus mercados por la calidad de sus productos, Limagrain está pendiente de las necesidades y las expectativas de sus usuarios y consumidores.

Limagrain controla, evalúa y mejora sus productos y sus servicios para garantizar su calidad y su seguridad en cada etapa del proceso de creación, de producción y de distribución.

Limagrain se compromete a aplicar rigurosos estándares de comunicación que respeten las normativas locales aplicables en términos de objetos y soportes de información destinados a los clientes usuarios y a los consumidores.

Limagrain comprueba que la información proporcionada está actualizada, es exacta, objetiva y fiable, y que es suficientemente completa para que se pueda apreciar correctamente la calidad del producto en cuestión y su buen uso.

F. Establecer unas relaciones equilibradas y leales con sus proveedores y socios

Limagrain selecciona a sus proveedores y subcontratistas teniendo en cuenta criterios objetivos y vela por el equilibrio de sus relaciones comerciales y contractuales a largo plazo.

Exige a sus proveedores y subcontratistas, eficacia y respeto por las leyes, debiendo ser objetivamente mesurables.

Limagrain está especialmente alerta para no contratar a proveedores que se sirvan del trabajo infantil o del trabajo forzoso.

Limagrain está atento a que sus socios respeten los principios de la Organización Internacional del Trabajo sobre los derechos sociales fundamentales.

G. Adoptar una conducta responsable respecto a sus países y territorios de implantación

En su desarrollo geográfico, Limagrain adopta una conducta responsable respecto a los países en los que opera el Grupo.

Limagrain vela por que sus filiales respeten las leyes y los reglamentos aplicables en los países en los que trabaja.

Limagrain vela particularmente por que su desarrollo se enmarque dentro del respeto de los entornos naturales y de las culturas de sus territorios de implantación.

Limagrain participa con sus actividades en el desarrollo económico y social de las comunidades donde se encuentran sus implantaciones, preocupándose por el desarrollo a largo plazo.

Limagrain no se comprometerá con un partido o un grupo político o religioso ni le apoyará de la forma que fuere.

NUESTRO COMPROMISO CONTRA LA CORRUPCIÓN

¿Porqué la lucha contra la corrupción debe ser una prioridad?

“¡No es tan grave!”, “’¡Siempre lo hemos hecho así!”,

“¡Es el único medio de hacer avanzar un trabajo!”,
“¡Aquí, no se puede hacer de otra forma!”.

He aquí algunas respuestas clásicas, que todos hemos oído al abordar el tema de la corrupción y la voluntad de combatir estas prácticas. Entonces, ¿por qué querer cambiarlas?

¿Por voluntad de conformidad ante las leyes anticorrupción?
Seguramente. Ya sea británica, estadounidense, canadiense o francesa, que conlleve penas de cárcel y multas que pueden alcanzar decenas, incluso cientos de millones de euros, la ley se aplica a todos y nuestro deber es respetarla.

¿Por lealtad ante los demás actores del mercado?
Sin duda. La corrupción perjudica el funcionamiento del mercado alterando el juego legítimo de la competencia. Entonces, ¿no es preferible ser elegidos por nuestros clientes y socios comerciales exclusivamente en base a la calidad de nuestros productos y servicios, mas que en base a actos deshonestos?

¿Por coherencia con nuestros compromisos y con nuestros valores?
Ciertamente. Como empresa responsable, deseosa de crear y mantener relaciones de negocios sanas y basadas en la confianza recíproca con nuestros socios, las prácticas de corrupción son inaceptables. La corrupción tampoco es compatible con los valores de progreso, perseverancia y cooperación que son los valores propios de Limagrain.

Pero la corrupción no sólo es un problema jurídico, económico y de coherencia.

¡La corrupción es, ante todo, el principal obstáculo al desarrollo económico y social en el mundo!

Cada año se pagan 1 billón de dólares en sobornos y 2,6 billones son malversados, equivalente a más del 5 % del PIB mundial, o casi el doble del de Francia. Pero la corrupción, que representa una pérdida de valor en los ingresos fiscales de los países, no debe evaluarse sólo en términos monetarios.

Las empresas que pagan sobornos para conseguir contratos menoscaban la integridad del sector público de los países donde operan, agravando así los problemas de pobreza y gobernanza. La corrupción reduce la eficacia de los servicios públicos, así como la calidad de los servicios prestados.

Contribuye a mantener a las poblaciones más vulnerables dentro de una espiral de pobreza, fortaleciendo las desigualdades y acentuando las fragilidades. Estos problemas repercuten en toda la sociedad, puesto que el crecimiento económico se basa en un capital humano desarrollado: personas educadas y en buena salud.

No obstante, el desarrollo de este capital humano se ve obstaculizado por la corrupción, cuyos efectos son dramáticamente mensurables: analfabetismo y mortalidad infantil están directamente relacionados con el nivel de corrupción de los países.

Para convencerse, le presentamos las palabras pronunciadas en 2004 por Kofi A. Annan, Secretario General de la ONU, durante su discurso introductorio de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción: “La corrupción es una plaga insidiosa que tiene un amplio espectro de consecuencias corrosivas para la sociedad. Socava la democracia y el estado de derecho, da pie a violaciones de los derechos humanos, distorsiona los mercados, menoscaba la calidad de vida y permite el florecimiento de la delincuencia organizada, el terrorismo y otras amenazas a la seguridad humana.
Este fenómeno maligno se da en todos los países — grandes y pequeños, ricos y pobres — pero sus efectos son especialmente devastadores en el mundo en desarrollo. La corrupción afecta infinitamente más a los pobres porque desvía los fondos destinados al desarrollo, socava la capacidad de los gobiernos de ofrecer servicios básicos, alimenta la desigualdad y la injusticia y desalienta la inversión y las ayudas extranjeras. La corrupción es un factor clave del bajo rendimiento y un obstáculo muy importante para el alivio de la pobreza y el desarrollo”.

Por lo tanto, ¡combatir la corrupción no es una opción! No reviste ni proporcionalidad ni graduación. Se trata de un compromiso global, revelador del papel que la empresa pretende desempeñar en la sociedad y los valores que quiere aplicar y fomentar. Limagrain quiere aportar su contribución con la tolerancia cero ante cualquier acto de corrupción dentro de su estructura, en cualquier lugar del mundo, el Comité de Dirección que formamos velará por ello con la mayor determinación posible.

EL CÓDIGO DE CONDUCTA Y EL COMPORTAMIENTO ÉTICO DE LOS HOMBRES Y MUJERES DE LIMAGRAIN

1. Preservar la imagen y la reputación de Limagrain

No se trata de prever todo o de querer codificar todo. Sin embargo, algunos principios claros y precisos, unidos al sentido de la responsabilidad de cada uno y al sentido común de todos, constituyen referencias útiles para su actividad diaria.

La imagen y la reputación de Limagrain son elementos esenciales en su capacidad para desarrollarse y atraer a los futuros trabajadores. A este respecto, en el marco de sus funciones, cada trabajador preserva la imagen y la reputación de Limagrain.

Todo el mundo debe ser consciente de que se prohíbe la difusión de contenidos que denigren a Limagrain, comentarios desleales sobre colegas, competidores o socios, así como compartir informaciones confidenciales relativas a Limagrain de forma no autorizada.

La multiplicación de las herramientas digitales, redes sociales, webs para compartir información, foros o blogs… facilita la expresión de todos y por esto, es responsabilidad de cada persona actuar con discernimiento al respecto.

Para ayudar a formalizar los límites que cada persona debe respetar, una Guía de Utilización de los Medios Sociales se encuentra a disposición de todos los empleados en la Intranet Limagrain.

Los comportamientos que se esperan

Todos los trabajadores deben recordar que:

- *cualquier persona puede acceder a la información difundida en Internet desde cualquier lugar y sin límite de duración;*
- *los recursos informáticos deben utilizarse respetando los textos aplicables (leyes, reglamentos, códigos deontológicos y contratos), la obligación de lealtad y las reglas de precaución, seguridad y buena conducta;*
- *su responsabilidad puede verse comprometida sobre el contenido de sus publicaciones en Internet*

2. Respetar y proteger los activos

Los activos de Limagrain están constituidos por bienes materiales como los equipamientos, vehículos, ordenadores y las instalaciones, así como por bienes inmateriales como las marcas, las patentes, los Certificados de Obtención Vegetal, los recursos genéticos, los conocimientos técnicos y las informaciones confidenciales.

BIENES MATERIALES

Todos los trabajadores velan por el uso adecuado y comedido de los activos de Limagrain, preservando su integridad y velando por que sólo se empleen en el marco de las actividades profesionales de la empresa, y no para un beneficio personal no autorizado.

BIENES INMATERIALES, ENTRE LOS QUE FIGURAN DATOS E INFORMACIONES SENSIBLES Y CONFIDENCIALES

Las informaciones confidenciales producidas en Limagrain, incluyendo las relativas a los recursos genéticos, la investigación y el desarrollo, los datos de fabricación, los costes, las tarifas, el volumen de negocio, los beneficios, los contratos, los clientes y las prácticas comerciales, constituyen activos esenciales de la estrategia de Limagrain y no pueden ser divulgados por un trabajador sin autorización previa.

Todos los trabajadores se esfuerzan por mantener la confidencialidad y proteger la información confidencial perteneciente a la empresa o a terceros y no utilizarla sin autorización.

Los comportamientos que se esperan

Todos los trabajadores deben respetar la confidencialidad de las informaciones de las que tengan conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

Todos los trabajadores que intervienen en cualquier proyecto deben asegurarse de que:

- *conocen y respetan las obligaciones de confidencialidad;*
- *se esfuerzan por estar siempre alerta durante conversaciones en lugares públicos (trenes, aviones, restaurantes, seminarios...);*
- *respetan la obligación de no divulgar por vía oral, escrita o electrónica, cualquier información confidencial.*

Todo empleado que abandone el Grupo está obligado a cumplir las mismas exigencias de confidencialidad.

3. Actuar con integridad y evitar cualquier conflicto de intereses

Todos los trabajadores deben tener un comportamiento íntegro en sus relaciones profesionales.

Limagrain se compromete a hacer respetar las leyes y normativas aplicables relativas a la lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales (consultar, “Nuestro compromiso contra la corrupción” – p.10), así como a tener en cuenta, en la conducción de sus relaciones comerciales y financieras, las recomendaciones significativas de organismos nacionales o internacionales como la OFAC en materia de sanciones económicas.

En este marco, Limagrain actúa para prevenir cualquier forma de corrupción y de blanqueo.

Esta regla reviste particular importancia en el marco de negociaciones con representantes de organismos gubernamentales o de instituciones públicas.

Ningún trabajador puede comportarse de forma complaciente respecto a la corrupción activa (ofrecer una contrapartida) o pasiva (aceptar una contrapartida).

Limagrain sólo permite regalos y signos de hospitalidad apropiados y lícitos, ofrecidos dentro del marco de sus relaciones comerciales.

Toda oferta, efectuada por un empleado de parte de Limagrain, de regalos, actividades recreativas o prestaciones gratuitas, solamente podrá ser hecha si es proporcional y conforme a las legislaciones vigentes y a las prácticas habituales. El mismo principio se aplica en el caso de regalos o signos de hospitalidad recibidos por los colaboradores de Limagrain.

Cuando las actividades personales, sociales, financieras o políticas de un trabajador influyan o pudieran influir en su objetividad y su lealtad hacia Limagrain, puede surgir un conflicto de intereses que debe resolverse de la forma adecuada.

Los comportamientos que se esperan

Todos los trabajadores se comprometen a no aceptar regalos, actividades de entretenimiento o favores personales de un importe no razonable respecto a los usos y legislaciones anticorrupción, que pudieran influir en sus decisiones.*

Todos los trabajadores deben, en todo momento, evitar los conflictos entre sus intereses privados y los de Limagrain; estos conflictos pueden surgir durante negociaciones con un colaborador comercial, otro trabajador o un tercero.

(*) consultar las fichas prácticas internas.

4. Prevenir la difusión de información financiera confidencial y el delito de información privilegiada

Todos los trabajadores deben mantener la confidencialidad de cualquier información interna y confidencial relativa a Limagrain y que pudiera influir en la cotización en bolsa de las sociedades.

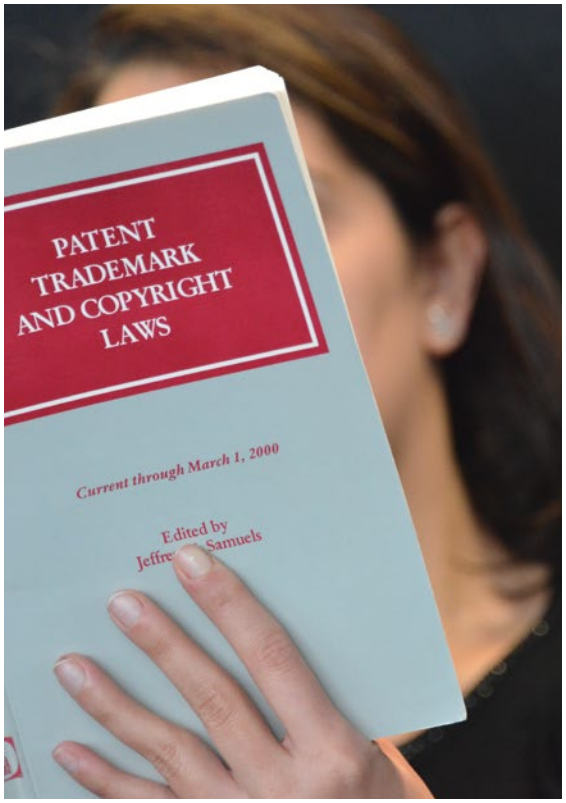
Está prohibido explotar este tipo de información con fines de beneficio personal o por cuenta de terceros.

En conformidad con las leyes sobre las operaciones con información privilegiada, está prohibido intervenir, directa o indirectamente, en los valores mediante compra, venta o canje de valores de una sociedad cotizada de Limagrain, en base a informaciones que no sean del dominio público.
El Código sobre el delito de tráfico de información privilegiada puede ser consultado en la Intranet Limagrain.
De forma más general, Limagrain condena las actuaciones que consistan en acciones contrarias a la transparencia del mercado y a la normativa bursátil, particularmente mediante la difusión de rumores o la utilización de informaciones confidenciales.

Los comportamientos que se esperan

Todos los trabajadores deben velar por limitar la comunicación, tanto de forma interna como externa, de informaciones confidenciales, únicamente a las personas que necesitan conocerlas tomando la precaución de aplicar medidas destinadas a garantizar la confidencialidad de la información y la no divulgación a terceros.
Todos los trabajadores deben recordar que su responsabilidad personal puede verse comprometida.

5. Velar por la protección de los derechos de propiedad intelectual



Limagrain considera que la protección de su propiedad intelectual: patentes, certificados de obtención vegetal, secretos comerciales, dibujos y modelos, marcas, derechos de autor, softwares, bases de datos u otros, es esencial para su desarrollo y su perennidad.

Por ello, todos los empleados deben preservar los derechos de propiedad intelectual del Grupo, especialmente respetando la confidencialidad ligada a estos derechos. Además, Limagrain respeta los derechos de propiedad intelectual de sus socios y competidores.

Los comportamientos que se esperan

Cada empleado de Limagrain debe realizar todos los esfuerzos necesarios para velar por que las creaciones de Limagrain cuenten con una protección adecuada en materia de propiedad intelectual, respetando la confidencialidad ligada a estos derechos.

Cada empleado debe respetar las obligaciones contraídas por Limagrain, así como los derechos de propiedad intelectual de terceros vigentes y válidos en cada territorio.

Todo empleado que abandone el Grupo está obligado a cumplir las mismas exigencias de confidencialidad y de respeto de los derechos de propiedad intelectual.

EL CUESTIONAMIENTO COMO MOTOR DE NUESTRA ÉTICA

¿A quién hay que dirigirse para plantear todas estas cuestiones o preocupaciones?

En caso de dudas sobre la interpretación de este documento, el trabajador puede, dentro de su empresa y en total confidencialidad, consultarlo con sus superiores, con el responsable de Recursos Humanos o con el departamento jurídico, y estas personas pueden dirigirse a su Dirección General.

Puede parecer más sencillo guardar silencio o mirar hacia otro lado, pero el compromiso del Grupo significa que Limagrain nunca debe ignorar un problema que dependa de este Código. Los trabajadores nunca deben dudar en suspender una acción o una práctica que no les parezca acorde con los principios del Código y, si fuera necesario, deben pedir consejo a los diferentes interlocutores que están a su disposición para tratar el tema.

¿Alguna pregunta?
code-of-conduct@limagrain.com

¿TIENE DUDAS SOBRE UNA SITUACIÓN?

Plantéese algunas preguntas sencillas:

- ¿La situación que le preocupa es legal?
- ¿La situación está en conformidad con el Código de Conducta Limagrain?
- ¿Expone a Limagrain a riesgos inaceptables o perjudica los intereses de Limagrain a corto, medio o largo plazo?
- ¿Corresponde a los compromisos que Limagrain ha adquirido y a las garantías que Limagrain ha dado interna o externamente?
- ¿Cómo considerarían esta situación otras personas: su responsable, sus colegas o su familia?
- ¿Puedo hablar libremente de esta cuestión o tengo un problema de conciencia cuando pienso en ella?
- ¿Qué ocurriría si esta situación se diera a conocer en los medios de comunicación o en las redes sociales?

EL DISPOSITIVO DE ALERTA

El deber de todos los empleados de Limagrain

Todo colaborador tiene a su disposición un dispositivo de alerta encargado de recopilar cualquier denuncia de actos contrarios a los “Principios Éticos y al Código de Conducta”.

Todo empleado de Limagrain, pero también todo colaborador ocasional, externo o cualquier tercero relacionado con Limagrain, puede ser testigo, dentro del marco de sus actividades profesionales, de hechos acciones o comportamientos contrarios a las disposiciones del los Principios Éticos y del Código de Conducta.

El deber de cada persona le obliga a comunicar, lo antes posible, los hechos de los que tenga conocimiento, preferentemente a su superior jerárquico o a su dirección (Dirección de Recursos Humanos o Dirección General de Business Unit o de filial) en el caso de los empleados o, en el caso de terceros, de su interlocutor si fuera posible.

También puede ponerse directamente en contacto con el Comité de Gestión de Alertas de Limagrain enviando un e-mail a: **alert@limagrain.com**

La recepción de una alerta y su tratamiento se harán en completa confidencialidad y dentro del respeto de las disposiciones legales aplicables y del procedimiento vigente en Limagrain.

La instauración del dispositivo de alerta corresponde a la aplicación de la ley francesa N° 2016-1691 del 9 de diciembre de 2016, conocida como “Sapin 2”, relativa a la transparencia, la lucha contra la corrupción y la modernización de la vida económica. También complementa el dispositivo de alerta por medio de la definición de un régimen general para la protección de los denunciantes.
El “dispositivo de alerta” y la “protección del denunciante” son dos mecanismos definidos integralmente por la ley, donde el respeto de los términos condiciona la validez.
En otros países donde Limagrain opera, también disponen de reglamentaciones comparables.

LAS CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Las reglas relativas a la ética en los negocios tienen por objetivo poner a la empresa en conformidad con las diferentes leyes internacionales y nacionales que, a menudo, revisten un carácter extraterritorial. Vulnerar estas reglas puede conllevar consecuencias capitales, tanto para los empleados como para la empresa y el Grupo.

Las reglas también toman en consideración los textos reconocidos internacionalmente, especialmente aquellos redactados por la Organización de Naciones Unidas. Limagrain está obligado a respetar estas leyes y textos, la firma del pacto Global Compact muestra su determinación de ser ejemplar y motor en la materia.

Los actos de Limagrain son la suma de las acciones individuales de sus empleados, cualquiera que sean sus funciones y sus países de actividad. Para que estos actos sean conformes con los Principios éticos y con el Código de Conducta, las fichas prácticas temáticas internas de Limagrain describen los comportamientos que Limagrain espera de sus empleados y lo que prohíbe hacer en su nombre.

La responsabilidad de Limagrain y sus directivos está en juego, así como su reputación y su imagen, además de lo que la dirección estima que debe ser el papel social de la empresa.

En consecuencia, es evidente que es una obligación para todos respetar los Principios Éticos y el Código de Conducta y las reglas descritas en las fichas prácticas.

¿Cuáles son las consecuencias para un empleado en su empresa?

La violación de los Principios Éticos y del Código de Conducta expone al colaborador a las sanciones disciplinarias previstas en los textos que rigen cada empresa de Groupe Limagrain (casi siempre, en forma de reglamento interno), pudiendo llegar hasta el despido.

¿Cuáles son las consecuencias legales en materia de corrupción?

De manera más específica, en materia de corrupción, el incumplimiento de la legislación relativa a la corrupción es susceptible de conllevar sanciones de primer orden, además de aquellas que hayan sido tomadas por la empresa. En efecto, las legislaciones anticorrupción como la ley “Sapin 2” en Francia, pero también otras reglamentaciones con alcance extraterritorial (Reino Unido, EEUU…) prevén sanciones civiles y penales, tanto para los empleados como para sus empresas. Estas sanciones se aplican a los autores y a sus cómplices, ya sean personas físicas o morales. El hecho de que un colaborador se vea involucrado en una acción de corrupción en nombre de su empresa no hace que su responsabilidad se vea excluida. Por último, poco importa que la corrupción no pase del grado de tentativa; la mera tentativa constituye una infracción sancionable.

- **Para el colaborador,** a título individual, su responsabilidad penal puede verse comprometida y las sanciones pueden alcanzar hasta varios años de prisión, la privación de derechos cívicos, la prohibición de ejercer la actividad por la que ha sido procesado, sumado todo ello a cuantiosas multas.
- **Para Limagrain o alguna de sus filiales,** la responsabilidad penal también puede verse comprometida. Aunque las penas recomendadas para los crímenes de corrupción varían según los países y las regiones, casi todas las leyes prevén penas de prisión para los directivos y multas penales o administrativas para las empresas. Estas multas pueden ser extremadamente cuantiosas y llegar al 30 % de su volumen de negocio, incluso más. La responsabilidad civil de la empresa también podría verse comprometida y traducirse en importantes indemnizaciones que tendrán que pagarse a terceros, reconocidos víctimas de un acto de corrupción.

Otras sanciones posibles:

• Prohibición de ejercer determinadas actividades

Puede sentenciarse la prohibición de ejercer una función pública o la actividad profesional concernida por el acto de corrupción. La empresa reconocida como culpable de corrupción puede recibir la prohibición de participar en proyectos del sector público.

En la Unión Europea, las empresas declaradas culpables de corrupción son automáticamente excluidas de los contratos del sector público. Los bancos disponen de listas negras de empresas implicadas en delitos de corrupción.

• Exclusión de determinadas convocatorias de contratos y proyectos del sector privado

Las empresas del sector privado suelen rechazar el trato con empresas sobre las que pesen acusaciones de corrupción o que hayan sido declaradas culpables de corrupción.

• Anulación de los contratos existentes

Los contratos obtenidos gracias a la corrupción suelen ser declarados nulos, puesto que son fraudulentos.

• Daño de la reputación

Las empresas conocidas por hechos de corrupción son marginadas de mercados financieros importantes y de transacciones internacionales.

GLOSARIO

MALVERSACIÓN DE FONDOS:

Se trata de hacer un uso deliberado y personal de los bienes o del crédito de la empresa o de los poderes ostentados por los directivos.

AGENTE PÚBLICO O RESPONSABLE GUBERNAMENTAL :

La denominación de funcionario público o responsable gubernamental se aplica a:

- cualquier funcionario público elegido o designado, como un miembro de un ministerio o un legislador,
- cualquier empleado o persona que actúe para o en nombre de un agente público, una agencia gubernamental o una compañía que trabaja para, o que sea propiedad o esté controlada por una agencia gubernamental, como por ejemplo un investigador empleado por una universidad pública,
- cualquier líder de un partido político, candidato a un mandato oficial, responsable, empleado o individuo que actúe para o en nombre de un partido político o de un candidato a un mandato oficial,
- cualquier empleado o persona que actúe para o en nombre de una organización pública internacional,
- cualquier miembro de una familia real o de un cuerpo militar,
- cualquier miembro de un «Gobierno», término que designa a todos los niveles y subdivisiones de los gobiernos (local, regional o nacional, administrativo, legislativo o ejecutivo).
  Los parientes de todas estas personas también son considerados como funcionarios públicos.

BENEFICIO INDEBIDO O INJUSTIFICADO

Un beneficio indebido se define como cualquier objeto o servicio de valor otorgado a un beneficiario con la intención de obtener una decisión o una abstención, o para influir en una decisión. El beneficiario puede ser un funcionario público, un empleado del sector privado, una persona cercana a esta persona (como un miembro de su familia) o una entidad relacionada (fundación, sociedades pantalla...).

Este beneficio indebido puede ser:

- Directo (por ejemplo, soborno, comisiones indebidas o retrocomisiones, pagos, de facilitación o en efectivo, servicio, reembolso, obsequios lujosos o beneficios excesivos, sobrefacturación de una prestación, préstamo, crédito...) o,
- indirecto (por ejemplo, financiación de partidos políticos, beneficencia y patrocinio, propuesta de puesto de trabajo o de una pasantía...).

BLANQUEO DE DINERO O DE CAPITALES:

El blanqueo de dinero o de capitales consiste en dar apariencia legítima a bienes o capitales que, en realidad, provienen de actividades ilegales (terrorismo, narcotráfico, falsificación, piratería, corrupción, evasión fiscal…) disimulando su origen. Asimismo, abarca la transferencia ilegal de fondos para evitar el control de divisas y/o la detección por parte de las autoridades fiscales locales.

Puede revestir las siguientes formas:

- una transacción en la que los nombres y los datos de las partes no se conocen,
- una transacción realizada por intermediarios. desconocidos o inútiles,
- una transacción inexplicable,
- el uso de métodos anormales de pago,
- una transacción a un país diferente de aquel donde se prestó el servicio o diferente de aquel donde el prestatario tiene su sede.

REGALOS* :

Los regalos o signos de hospitalidad pueden tomar muchas formas, como bienes, comidas, viajes, noches de hotel, invitaciones a eventos profesionales, culturales, deportivos u otras actividades de entretenimiento.

COLUSIÓN:

Es un acuerdo ilegal, a menudo secreto, entre dos o más personas para dañar a un tercero, estafando sus derechos o para manipular un procedimiento. Puede tratarse, por ejemplo, de la difusión de información confidencial en un negocio por parte de una persona que quiera favorecer a un operador, permitiéndole así la obtención de ese contrato, o transferir empleados para disfrazar un expediente de regulación de empleo.

(*) consultar las fichas prácticas internas.

CONFLICTOS DE INTERESES *:

Un conflicto de intereses puede definirse como el hecho en el que una persona que ejerce una actividad profesional (pública o privada) o un cargo electo, o que ejerza una función pública, se sitúe en una situación que pueda generar dudas sobre los motivos reales de sus decisiones. Estos intereses pueden ser asociativos, caritativos, culturales, financieros, políticos, religiosos, deportivos o resultado de lazos familiares o sentimentales.

En la empresa, se trata de una situación susceptible de presentar un riesgo de interferencia entre el interés personal/privado de un empleado y los intereses de la empresa para la que trabaja; en este caso, la obligación de lealtad del empleado deja de ser respetada.
El conflicto de intereses también puede designar:

- una relación privilegiada (familiar o financiera) con un cliente, un co-contratista, un subcontratista,
- el ejercicio de un mandato político o profesional,
- la acumulación de actividades profesionales,
- la candidatura de un pariente o una persona conocida a una oferta de trabajo de la empresa,
- el uso o el intercambio de información confidencial para un interés personal.

CORRUPCIÓN:

La corrupción consiste en:

- la oferta, promesa o donación de un *beneficio indebido* a una persona pública o privada (corrupción activa), o
- la solicitud, petición o recibo de un *beneficio indebido* a una persona pública o privada (corrupción pasiva) para lograr o impedir una acción en el marco de sus funciones profesionales.

De esta definición se deduce que:

- la oferta o promesa puede hacerse directa o indirectamente, por ejemplo a través de un intermediario;
- lo que se ofrece puede ser en efectivo o en especie, por ejemplo un regalo, una invitación o un servicio cualquiera;
- lo que se espera a cambio puede ser una acción o una inacción.

DECLARACIONES FRAUDULENTAS:

Las declaraciones fraudulentas comprenden las declaraciones erróneas u omisiones deliberadas en los balances financieros, así como la difusión de balances financieros con el objeto de engañar a sus destinatarios, en particular a inversores y acreedores. Esto puede designar, por ejemplo, la falsificación o modificación de registros contables y financieros, el incumplimiento deliberado de los principios contables, la presentación engañosa de transacciones, las omisiones o revelaciones intencionadas de información...

Fuera del ámbito financiero, las declaraciones fraudulentas designan cualquier inexactitud u omisión voluntaria de información (RRHH, comercial...) en documentos públicos, con la intención de engañar al destinatario.

DELITO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Consiste en divulgar o utilizar en el mercado de valores (concretamente para la compra, venta, canje, suscripción o ejecución de opciones) de una información «privilegiada», es decir, de información precisa y confidencial que, de hacerse pública, podría tener una cierta influencia en el precio de las acciones.

Este comportamiento constituye un delito que expone a su autor o autores a penas de cárcel.

Esta infracción también está reglamentada y sancionada por las autoridades reguladoras del mercado de valores donde se cotizan las acciones de la empresa.

MALVERSACIÓN DE BIENES O FONDOS:

Este término designa el robo o uso fraudulento de los bienes de la empresa por parte de un directivo o de un empleado. Esta malversación puede abarcar todo tipo de bienes, tanto recursos financieros como productos y el resto de bienes (créditos, equipamientos o datos informáticos relacionados con la organización de la empresa o sus socios comerciales, como las referencias de clientes, los datos técnicos sobre productos o servicios y cualquier otra información confidencial).

(*) consultar las fichas prácticas internas.

DISCRIMINACIÓN:

Consiste en un trato desigual hacia las personas basado en, al menos uno de los siguientes criterios: la procedencia, sexo, discapacidad, color de piel, religión...

DATOS PERSONALES:

Son datos que identifican, directa o indirectamente, a una persona física, como el apellido, nombre, número de teléfono, dirección de correo electrónico...

EMBARGO:

Un embargo es una medida que prohíbe ya sea realizar operaciones con un país determinado, o bien realizar transacciones de ciertos bienes dirigidos a un país determinado; lo que supone conocer el motivo económico de la operación (por ejemplo, una prohibición de la venta de armas a un país X). Las medidas de embargo parten de las decisiones de la Organización de Naciones Unidas o de los reglamentos de la Unión Europea o de otros países.

EMPRESAS PERTENECIENTES AL ESTADO (EMPRESAS PÚBLICAS):

Las empresas públicas son entidades legales que pertenecen, total o parcialmente al Estado, o están controladas por éste. Los empleados y representantes de entidades pertenecientes a un Estado son considerados como responsables gubernamentales o *agentes públicos* según la mayoría de las leyes anticorrupción.

EXTORSIÓN:

Se trata de la obtención de dinero, bienes o servicios de una persona mediante el engaño o la amenaza. Casi siempre, consisten en el uso de una amenaza para incitar u obligar a otra persona a cumplir o hacer algo en contra de su voluntad, teniendo generalmente como resultado que la víctima pierda dinero o deba conceder un determinado beneficio.

En un contexto de corrupción, puede tomar la forma de un funcionario o agente público que exigiría recibir sumas de dinero sin las cuales utilizaría su influencia para perjudicar a una empresa o a un individuo, como un agente de aduanas o de seguridad que ofrecería renunciar a una larga y costosa «inspección» de una mercancía o de un equipaje a cambio de un *soborno.*

FRAUDE:

Consiste en engañar deliberadamente a otros para obtener un beneficio ilegal o ilegítimo, o para evitar una obligación legal, convencional o contractual.

Un comportamiento fraudulento requiere un elemento intencionado (no se trata de un error o imprudencia) y un proceso de disimulación del acto no autorizado.

El móvil del fraude puede ser de naturaleza diversa, como financiera, moral o material. La empresa puede ser víctima o beneficiaria.

Así pues, el fraude puede tomar la forma de:

- la malversación de fondos, de material o información confidencial, o incluso el engaño sobre la calidad de los productos o prestaciones, como la reivindicación de un sello de calidad o de una norma no respetada,
- la destrucción de documentos justificativos,
- la falsificación de cuentas,
- la imposición de una firmada escaneada sin el consentimiento del interesado,
- la omisión de la declaración a una persona pública o privada, o una declaración errónea,
- la tergiversación de la realidad en un documento contractual, contable o administrativo, como el incumplimiento de una norma o restricción impuesta por la ley.

CONGELACIÓN DE FONDOS:

Bloqueo de los activos de una persona impuesto por una autoridad gubernamental (OFAC, Ministerio de Economía ...) en aplicación de un reglamento nacional, extraterritorial o no, o internacional (ONU) o de la Unión Europea.

Esta decisión se aplica a cualquier banco que disponga de activos a nombre de esta persona y , dependiendo del caso, abarca la totalidad o parte de los activos.

GRATIFICACIÓN ILÍCITA:

Una gratificación es ilegal si se entrega como recompensa por un servicio prestado (decisión u omisión). Puede materializarse en un descuento, una suma de dinero o un regalo de cierto valor. Se trata de una forma de corrupción. No es un pago previo para influir en una decisión u omisión, sino un pago posterior relacionado con la decisión u omisión.

INTERÉS FINANCIERO:

El término «interés financiero» abarca especialmente cualquier acción o participación en el capital, inversión, préstamo otorgado o recibido, o cualquier otro acuerdo financiero concertado con un tercero.

INTERÉS PERSONAL/PRIVADO:

El término «interés personal/privado» debe ser comprendido en su sentido más amplio, es decir, abarca tanto los intereses de la persona concernida (colaborador, empleado, agente público, miembro de una administración, de un servicio público o incluso un gobierno) como los de su familia o de su entorno (personas físicas o morales).

LOBBYING O REPRESENTACIÓN DE INTERESES:

Se trata de una contribución constructiva y transparente por parte de una empresa para la elaboración de las reglamentaciones o políticas públicas relativas a los asuntos donde disponen de intereses. Esta contribución tiene como objetivo facilitar la reflexión de los responsables de la toma de decisiones públicas.

MIEMBRO DE LA FAMILIA:

Se trata de un pariente, por sangre o por matrimonio, (o una relación informal similar), concretamente esposa/esposo, pareja de hecho, padres o hijos. Incluyendo a los hijos de mismos padres, por matrimonio o adoptivos, padrastros, abuelos, tíos, tías, primos y primas, nietos o cualquier otro familiar que viva en la misma residencia.

NEPOTISMO O FAVORITISMO:

Se trata de una tendencia para dar *beneficios indebidos* a los miembros de su familia, a sus amigos o a sus relaciones.

PARTES INTERESADAS:

Se trata de toda persona, física o moral, o grupo de personas u organizaciones, que pueden verse concernidas por la actividad de una empresa, de una sociedad o de un grupo de empresas, y ello, de manera directa o indirecta. Esto abarca a múltiples partes como: inversores, accionistas, empleados, colaboradores, proveedores, subcontratistas, clientes, autoridades públicas, sindicatos, pero también organizaciones internacionales, ONGs, comunidades locales, periodistas y medios de comunicación.

PERSONAS POLÍTICAMENTE EXPUESTAS (PPE):

Se trata de personas que ocupan, o que han ocupado, puestos de confianza y autoridad en las altas esferas de la función pública, o funciones políticas, jurisdiccionales o administrativas, o en una organización internacional, así como los miembros de su familia y a sus relaciones personales.

Concretamente, engloba a altos responsables políticos, como jefes de estado, políticos de alto rango, altos funcionarios, magistrados o militares de alta graduación, así como los gerentes de empresas públicas o de partidos políticos importantes.

SOBORNOS *:

El soborno es probablemente la forma más conocida de corrupción. También es el objetivo principal de la mayoría de las leyes anticorrupción. En regla general, un soborno es una suma de dinero o un regalo ofrecido para obtener un beneficio indebido, inmerecido o abusivo.

Un soborno puede implicar a numerosas partes en una transacción, pero siempre implica, al menos, a dos partes principales: la persona que paga el soborno (el pagador) y la persona que lo recibe (el solicitante).

El soborno puede ser una suma de dinero, pero también puede tomar la forma de un incentivo financiero o un servicio o favor, como por ejemplo, una oferta de trabajo a un pariente de la persona a quien se le paga el soborno.

Incluso, la simple promesa de ofrecer algo en el futuro a cambio de un beneficio comercial, constituye un soborno.

El soborno abarca varias situaciones y subcategorías tales como:

- La comisión oculta: una forma de soborno, pero cuyo pago se realiza después de la adjudicación de un contrato, no antes. De este modo, un operador privado que desea obtener un contrato con el agente público le promete pagar la «comisión» una vez se le haya adjudicado el contrato.
- El pago de facilitación: un pago de facilitación, también conocido como facilitación, untada, extorsión o pago bajo mesa, es una pequeña cantidad pagada, directa o indirectamente y a escondidas, a un *agente público* o privado, para garantizar o agilizar la ejecución de acciones rutinarias y no discrecionales, como la obtención de un visado, un pedido o la conexión a una red (digital, eléctrica o agua), un trámite de aduanas más rápido para las mercancías...
- La tasa ilícita: son impuestos o aranceles cobrados ilegalmente por un agente que no dispone de la autoridad o el derecho para efectuarlo.

TRABAJO DISIMULADO:

Se trata de no declarar oficialmente a las autoridades competentes a una persona que trabaja para una empresa.

TRABAJO FORZADO:

Es un trabajo realizado bajo coacción o amenaza.

TRABAJO INFANTIL:

Se trata de cualquier tipo de actividad económica llevada a cabo por niños y que perjudica su normal desarrollo físico y psicológico.

(*) consultar las fichas prácticas internas.

NOTES

Soborno: la forma más conocida de corrupción se declina en todo tipo de apelaciones a lo largo del mundo

Egipto

- *Ashaan ad-dukhaan (algo para cigarrillos)*
- *Ashaan ash-shay (algo para té)*
- *Bakchich (regalo, propina, donación)*
- *Barteel rashwah (soborno)*
- *Kahwa (café)*

Rusia

- *Vzyatka (soborno)*
- *Dat' na lapu (por debajo de la mesa)*

China

- *Chaqian (dinero para té)*
- *Zou hou mien (pasar por la puerta trasera)*

Estados Unidos

- *Bribe (soborno)*
- *Kickback (comisión oculta)*
- *Payola (mordida)*
- *Sweetener Backhander (beneficio/ contrapartida)*
- *Hush money (precio del silencio)*
- *Grease (bajo mesa)*
- *Wet my beak (mojar el pico)*

México

- *Soborno*
- *Mordida*
- *Refresco*
- *Dinero por debajo de la mesa*

Perú

- *Coima (en argot, soborno)*

IraK

- *Kahwa (un buen café)*

Nigeria

- *Kola, dash, egunje (soborno)*

Angola

- *Gaseoso (bebida)*

Rumanía

- *Rasplata (recompensa en contrapartida de servicios)*

Tailandia

- *Sin bone (dinero para té)*

India

- *Rishwat (bajo mesa)*
- *Baksheesh; ghoos, hafta (soborno)*
- *Chai-pani (té y agua)*

Turquía

- *Rusvet (soborno)*

Filipinas

- *Lagay (poner la mano)*
- *Kotong, suhol (soborno)*

Limagrain
from earth to life

Estos Principios Éticos y este Código de Conducta se inscriben en el marco de varios textos internacionales cuyos principios son compartidos por Groupe Limagrain:

- la Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo, particularmente los convenios 29, 105, 138 y 182 (lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso), 155 (salud y seguridad de los trabajadores), 111 (lucha contra la discriminación), 100 (remuneración), 87 y 98 (libertad sindical, derecho de sindicación y de negociación colectiva);
- la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño;
- las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales;
- el Pacto Mundial de la Naciones Unidas, firmado por Groupe Limagrain en diciembre de 2013.
- la ley francesa, conocida como “Sapin 2“, en aplicación desde el 1 de junio de 2017,
- La transposición al derecho francés de la directiva europea del 22 de octubre de 2014, conocida como “RSE”

All Contents – RCS 405 289 399 – RCS 352 321 285 - 18020063 - 10/2018