



Principes Éthiques et Code de Conduite



Sommaire

Avant-propos du Directeur Général
page 3

Les principes éthiques et engagements de Limagrain
page 4

A. Respecter ses adhérents et ses actionnaires
page 4

B. Respecter ses salariés
page 5

Charte Diversité & Inclusion Limagrain
pages 6 et 7

C. Préserver l'environnement
page 8

D. Adopter un comportement loyal vis-à-vis de ses concurrents
page 9

E. S'attacher à satisfaire ses clients utilisateurs et ses consommateurs
page 9

F. Établir des relations équilibrées et loyales avec ses fournisseurs et ses partenaires
page 10

G. Adopter une conduite responsable à l'égard de ses pays et de ses territoires d'implantation
page 10

Le Code de Conduite et le comportement éthique des hommes et des femmes de Limagrain
page 11

1. Préserver l'image et la réputation de Limagrain
page 12

2. Respecter et protéger les actifs
page 12

3. Agir avec intégrité et éviter tout conflit d'intérêts
page 13

Le Comité de Direction Limagrain s'engage contre la corruption
pages 14 et 15

4. Prévenir la diffusion d'informations financières non publiques et le délit d'initié
page 16

5. Veiller à la protection des droits de propriété intellectuelle
page 17

Le questionnement comme moteur de notre éthique

À qui s'adresser pour toute question ou préoccupation ?
page 18

Le dispositif d'alerte
page 19

Les conséquences du non-respect du Code de Conduite
page 20

Glossaire
page 22

Ces Principes Éthiques et ce Code de Conduite s'inscrivent dans le cadre de plusieurs textes internationaux dont 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 Limagrain en décembre 2013 ;
- la loi française dite « Sapin II » applicable au 1^{er} juin 2017,
- la transposition en droit français de la directive européenne du 22 octobre 2014 dite « RSE ».



Avant-propos du Directeur Général

En 2015, Limagrain adoptait un premier Code de Conduite et répondait ainsi à un enjeu de politique générale : affirmer ses principes d'éthique des affaires dans le respect des réglementations en vigueur, et ainsi inscrire ses activités dans une dynamique de progrès durable et responsable.

En effet, nos activités, qu'elles concernent la recherche, la production ou la commercialisation de semences et de produits agro-alimentaires, 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. Limagrain intervient sur des marchés nationaux et internationaux qui évoluent rapidement. Des marchés sur lesquels s'appliquent des règles juridiques et, de plus en plus souvent, des dispositions issues de principes fondamentaux, de chartes ou de normes.

Cette nouvelle version des Principes Éthiques et du Code de Conduite tient compte des dernières évolutions légales et s'inscrit dans notre démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) ; elle s'appuie naturellement sur nos valeurs d'audace, 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 acquérir les bons réflexes mais également une source de solutions.

Aucun salarié de Limagrain, quelle que soit sa société de rattachement ou son pays d'activité, ne pourra prétendre agir dans l'intérêt de Limagrain, s'il le fait en allant à l'encontre des valeurs Limagrain ou des règles et principes rappelés dans ce document.

Ces Principes Éthiques et ce Code de Conduite marquent notre engagement collectif pour un développement responsable et durable de nos activités à travers le monde. Je souhaite donc que chacun en prenne connaissance et s'y réfère tout au long de son parcours chez Limagrain.

Sébastien
Chauffaut



Les principes éthiques et engagements de Limagrain

Limagrain a souhaité formaliser les principes éthiques et 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 définie par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) et à l'application des règles de gouvernement d'entreprise.

Dans cette optique, Limagrain suit les recommandations prescrites par MiddleNext, indice des valeurs boursières de taille moyenne qui définissent les pratiques appropriées à ce type de sociétés.

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 santé - sécurité 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 en la matière par la mise en place d'un référentiel-cadre en matière de santé-sécurité.

Respect des personnes et de la vie privée

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 et traités, tout au long de leur parcours professionnel, 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. De même, Limagrain attend de tous ses salariés un comportement non-discriminatoire et inclusif. Tout comportement non-conforme aux présents principes éthiques, et en particulier tout agissement à caractère sexiste, n'est pas toléré.

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

Limagrain s'attache notamment à assurer à tous un égal accès à la formation professionnelle continue et à la mobilité interne afin que chaque salarié puisse entretenir et développer ses compétences.

Plus globalement, Limagrain entend favoriser la diversité et l'inclusion, comme sources de progrès et de richesse. Cet engagement est détaillé dans la Charte Diversité & Inclusion, présentée en pages 6 et 7.

En outre, Limagrain est attaché au dialogue social et le conduit avec sincérité et loyauté.

Protection des données à caractère personnel

La protection des données personnelles fait l'objet d'une attention toute particulière. Les données à caractère personnel de nos clients, de nos partenaires commerciaux et de nos collaborateurs ne doivent être collectées, enregistrées, traitées et transmises que dans le cadre des lois spécifiques du pays.

Limagrain s'engage à recueillir et à traiter les données à caractère personnel de ses adhérents, 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, les données utilisées dans le cadre des traitements informatiques de la paie sont relatives à l'identité, la situation familiale, la vie professionnelle et les éléments de rémunération des salariés. Elles ne peuvent être détournées de cet objectif.

En outre, en matière de protection des données à caractère personnel, Limagrain s'engage à respecter les législations des pays dans lesquels il intervient, comme le principe de durée limitée de conservation des données, le droit d'accès, de consultation, de consentement, de rectification, d'information, de portabilité, d'oubli ou encore d'opposition.

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





Diversité & Inclusion



Charte Diversité & Inclusion Limagrain

Notre définition de la diversité et de l'inclusion

La **diversité** représente la variété des profils des personnes dans une entreprise. Elle renvoie à la fois aux facteurs visibles et invisibles qui décrivent une personne : le sexe, l'âge, l'origine culturelle et sociale, l'apparence physique, l'état de santé, l'orientation sexuelle, le handicap, la religion, etc. **La diversité est un fait.**

L'**inclusion** consiste à s'assurer que chaque personne se sente respectée, entendue et valorisée dans son individualité, sans aucun parti-pris. Elle permet à la diversité de produire tous ses bénéfices au sein de l'entreprise.

L'inclusion est un choix.

Nos convictions

Nous sommes convaincus que favoriser la diversité et l'inclusion est fondamental pour développer un Groupe plus responsable, plus innovant et plus performant.

En tant que groupe international, la diversité est déjà **notre réalité** chez Limagrain, avec plus de 9300 collaborateurs de 86 nationalités différentes, présents dans 49 pays. Nous sommes convaincus que la diversité nous permettra d'être une entreprise plus solide. Toutes les Business Units ainsi que les organisations corporate Groupe et métiers déploient d'ores et déjà des actions pour la renforcer en permanence.

Développer la diversité et promouvoir l'inclusion font partie intégrante de **notre responsabilité d'entreprise**. Il s'agit également d'une clé de **notre performance** :

- Parce que la diversité et l'inclusion contribuent au bien-être et à la fierté des collaborateurs et favorisent leur engagement.
- Parce qu'elles permettent d'attirer des candidats avec des personnalités et des approches différentes.
- Parce qu'elles aident à mieux comprendre les marchés et les attentes de nos clients, qui sont eux aussi divers.
- Parce qu'elles développent la créativité et la capacité d'innovation, en croisant des points de vue différents.

La diversité et l'inclusion créent de la valeur.

Notre ambition

Limagrain ambitionne de favoriser la diversité et l'inclusion, comme sources de progrès et de richesse.

L'objectif fixé est d'être une entreprise reconnue pour la diversité et l'inclusion de tous ses talents, et au sein de laquelle chaque personne peut développer son potentiel tout en valorisant sa singularité, créant ainsi de la valeur ajoutée pour le Groupe.

Notre programme

Nos engagements

Notre programme Diversité & Inclusion s'appuie sur trois piliers d'engagements :

- 1. Garantir la non-discrimination.**
- 2. S'engager pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**
 - Accroître la féminisation de l'entreprise, avec une attention particulière sur les postes de management.
 - Garantir l'égalité professionnelle entre femmes et hommes tout au long de leur parcours professionnel.
- 3. Promouvoir toutes les diversités et en particulier la diversité culturelle et générationnelle.**

Nos actions

Nous nous engageons à mettre en place les actions suivantes :

> Sensibiliser chacun à la diversité

Sensibiliser nos Dirigeants, Cadres de Direction ainsi que l'ensemble de nos managers, puis progressivement tous nos collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination, de la diversité et de l'inclusion.

> **Garantir la non-discrimination** tout au long du parcours professionnel des collaborateurs, favoriser la représentation de la diversité au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité et promouvoir l'inclusion dans tous les actes de management et de décision de Limagrain.

> Mesurer pour progresser

Évaluer régulièrement la mise en œuvre de ces engagements et les progrès réalisés et informer en interne des résultats du déploiement des plans d'actions.

Notre approche

Le programme Diversité & Inclusion de Limagrain concerne tous les collaborateurs de Limagrain dans le monde, quelle que soit la Business Unit, l'organisation corporate Groupe ou métier.

Portée par le Comité de Direction Groupe et animée par la Direction des Ressources Humaines Groupe, cette démarche est renforcée par un **réseau Diversité & Inclusion** qui regroupe des correspondants issus de chaque Business Unit et des organisations corporate Groupe et métiers. Ce réseau assure notamment le déploiement du programme dans les Business Units et les organisations corporate Groupe et métiers, le lancement d'initiatives et le partage de bonnes pratiques.

Nos indicateurs de performance

Nous nous engageons à suivre les indicateurs de performance suivants :

- Satisfaction des collaborateurs concernant la culture Diversité & Inclusion chez Limagrain
- Pourcentage de salariés du sexe sous-représenté parmi les Dirigeants, Cadres de Direction et « Leadership Teams »
- Pourcentage de femmes promues par rapport au nombre total de promotions
- Pourcentage de femmes embauchées par rapport au nombre total d'embauches
- Nombre de nationalités représentées parmi les Dirigeants, Cadres de Direction et « Leadership Teams »
- Pourcentage de complétude des plans de succession pour les Dirigeants, Cadres de Direction et « Leadership Teams ».

Objectif

Atteindre une part d'au moins 30 % de salariés du sexe sous-représenté parmi les Dirigeants, Cadres de Direction, ainsi que les « Leadership Teams » de l'ensemble des Business Units en 2026 et porter ce taux à 35 % en 2030.

Le Comité de Direction Limagrain

C. Préserver l'environnement

Limagrain s'engage à contribuer de manière significative au respect de l'environnement par une utilisation raisonnée des ressources couplée à l'optimisation des processus de production de ses installations partout dans le monde.

Limagrain entame le déploiement d'une stratégie visant la mise en place d'un Système de Management Environnemental (SME) et l'amélioration de ses pratiques en matière de préservation des ressources naturelles, de protection de l'environnement et d'adaptation au changement climatique.

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 visent à garantir la libre 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 contrevenir 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 loyales avec ses fournisseurs et ses partenaires

Limagrain choisit ses fournisseurs et sous-traitants 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 sous-traitants et doivent être objectivement mesurables.

Limagrain est particulièrement vigilant à ne pas contracter avec des fournisseurs ayant recours au travail des enfants ou au travail forcé. Limagrain est attentif au respect, par ses partenaires, 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 géographique, Limagrain s'attache à adopter une conduite responsable à l'égard de tous les pays dans lesquels le Groupe opère.

Limagrain veille à ce que ses filiales se conforment aux lois et règlements applicables dans chacun de leurs pays.

Limagrain veille notamment à ce que son développement 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 politique ou d'un groupe religieux.

Le Code de Conduite et le comportement éthique des hommes et des femmes 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 au quotidien.



1.

Préserver l'image et la réputation de Limagrain

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

Chacun doit être conscient que la diffusion de contenus dénigrant Limagrain, de commentaires déloyaux à l'encontre de collègues, de concurrents ou de partenaires et le partage non autorisé d'informations confidentielles concernant Limagrain, sont interdits.

La multiplication des outils digitaux, réseaux sociaux, sites de partage d'informations, forums ou blogs, rend d'autant plus facile l'expression de tous et il revient à chacun d'agir avec discernement en la matière.

Pour aider chacun dans la formalisation des limites à respecter, un Guide d'utilisation des médias sociaux est à disposition de tous les salariés sur l'Intranet Limagrain.

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 de Limagrain sont 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, les ressources génétiques, les savoir-faire et les informations confidentielles.

Biens matériels

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 de l'entreprise et pas pour un usage personnel non autorisé.

Biens immatériels, dont données 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, les partenaires et les pratiques commerciales constituent des actifs essentiels de la stratégie de Limagrain et ne peuvent être divulgués 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 :

- connaisse 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.

Tout salarié qui quitte le Groupe est tenu aux mêmes exigences de confidentialité.

3.

Agir avec intégrité et éviter tout conflit d'intérêts

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, ainsi qu'à prendre en compte, dans la conduite de ses relations commerciales et financières, les recommandations 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 et marques d'hospitalité 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. Il en est de même pour les cadeaux ou marques d'hospitalité reçus par les collaborateurs Limagrain.

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'intérêts 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, susceptible 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 collègue ou un tiers.

(*) se référer aux fiches pratiques internes.



Le Comité de Direction Limagrain s'engage contre la corruption

Pourquoi la lutte contre la corruption doit-elle être une priorité ?

« Ce n'est pas très grave ! », « On a toujours fait comme cela », « C'est le seul moyen de faire avancer un dossier », « Ici, ce n'est pas possible autrement ! ». Voilà quelques réponses classiques, que nous avons tous entendues, quand on aborde le sujet de la corruption et la volonté de combattre ces pratiques.

Alors pourquoi vouloir les changer ?

Par volonté
de conformité
au regard des lois
anti-corruption ?

Obligatoirement. La plupart des États se sont dotés de législations spécifiques. Certaines ⁽¹⁾ comportent une dimension extraterritoriale, dont les plus coercitives et répressives demeurent celles du Royaume-Uni, des États-Unis, du Canada ou de la France. Non seulement, elles peuvent s'appliquer à des actes commis en dehors du territoire national d'origine, mais elles prévoient en outre des peines de prison et des amendes qui se chiffrent en dizaines, voire en centaines de millions d'euros. La loi s'applique à tous et en tout lieu. Il est de notre devoir de la respecter et d'agir en conformité avec celle-ci.

Par cohérence
avec nos
engagements
et avec nos valeurs ?

Certainement. En tant qu'entreprise responsable, désireuse d'élaborer et d'entretenir des relations d'affaires saines et basées sur la confiance réciproque avec nos partenaires, les pratiques de corruption sont inacceptables. La corruption n'est pas non plus compatible avec les valeurs d'audace, de progrès, de persévérance et de coopération qui sont celles de Limagrain.

⁽¹⁾ Liste exhaustive des pays disposant, en mars 2022, d'une législation anti-corruption à caractère extraterritorial : Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Australie, Belgique, Brésil, Canada, Chine, Emirats Arabes Unis, États-Unis, France, Inde, Mexique, Nicaragua, Royaume-Uni, Russie

La corruption est d'abord le principal obstacle au développement économique et social dans le monde!

Chaque année, plus de 1 000 milliards de \$ sont versés en pots-de-vin et 2 600 milliards de \$ sont détournés, soit plus de 5 % du PIB mondial, ou près du double de celui de la France. Mais la corruption, qui représente une perte de valeur dans les recettes fiscales des pays, ne s'évalue pas seulement en termes monétaires. Les entreprises qui versent des pots-de-vin minent l'intégrité des pays dans lesquels elles opèrent, aggravant ainsi les problèmes de pauvreté et de gouvernance. La corruption réduit l'efficacité des services publics ainsi que la qualité des services fournis.

Elle contribue à maintenir les populations les plus vulnérables dans une spirale de la pauvreté, à renforcer les inégalités et à accentuer les fragilités. Ces problèmes ont un impact sur toute la société, puisque la croissance économique repose sur un capital humain développé : des personnes éduquées et en bonne santé.

Or, le développement de ce capital humain est enrayé par la corruption, dont les effets sont dramatiquement mesurables : illettrisme et mortalité juvénile sont corrélés au niveau de corruption des pays.

Ce que António Guterres, Secrétaire général des Nations Unies, résumait ainsi en ouverture de la Conférence des Nations Unies contre la corruption en décembre 2021 : *« La lutte contre la corruption est essentielle pour protéger les droits humains et promouvoir la responsabilité démocratique. C'est une étape importante vers un développement inclusif et durable »*.

Combattre la corruption n'est donc pas une option ! Elle ne souffre ni proportionnalité, ni gradation, et ne justifie aucune contrepartie. C'est un engagement, révélateur du rôle que compte jouer l'entreprise dans la société et des valeurs qu'elle entend appliquer et promouvoir.

Limagrain entend bien y apporter sa contribution en ne tolérant aucun acte de corruption en son sein, où que cela soit à travers le monde, et le Comité de Direction Limagrain y veillera avec la plus grande détermination.

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 cotée de Limagrain, sur la base d'informations ne relevant pas du domaine public.

La Charte de Délit d'Initié est consultable sur l'Intranet Limagrain.

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.

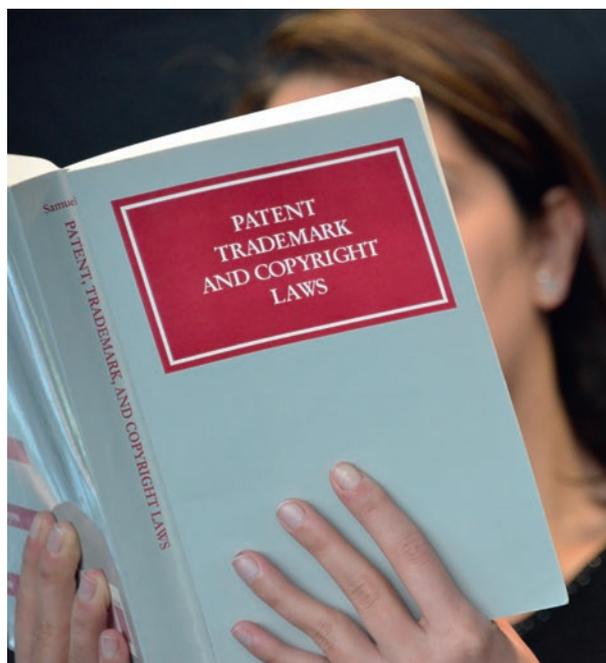


5. Veiller à la protection des droits de propriété intellectuelle

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

De ce fait, chaque salarié se doit de préserver les droits de propriété intellectuelle du Groupe, notamment en respectant la confidentialité liée à ces droits.

En outre, Limagrain respecte les droits de propriété intellectuelle tant de ses partenaires que de ses concurrents.



Les comportements attendus

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, et ce en respectant la confidentialité liée à ces droits.

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.

Tout salarié qui quitte le Groupe est tenu aux mêmes exigences de confidentialité et de respect des droits de propriété intellectuelle.

Le questionnaire comme moteur de notre éthique

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.

À qui s'adresser pour toute question ou préoccupation ?

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.

Une question ?

code-of-conduct@limagrain.com



Des doutes sur une situation ?

**Posez-vous quelques
questions simples :**

- Est-ce que la situation qui vous préoccupe est légale ?
- Est-elle conforme aux Principes Éthiques et 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 ?

Le dispositif d'alerte

Un dispositif d'alerte est à la disposition de chaque collaborateur pour recueillir tout signalement d'actes contraires aux Principes Éthiques et au Code de Conduite.

De façon générale, chaque salarié Limagrain, mais aussi chaque collaborateur occasionnel ou extérieur, co-contractant ou tout tiers en relation avec Limagrain, dans le cadre de ses activités professionnelles, peut être témoin de faits, d'actions ou de comportements contraires aux dispositions des Principes Éthiques et du Code de Conduite ou en avoir connaissance.

Il est du devoir de chacun de faire part, dans les plus brefs délais, de tels faits voire d'une possible commission d'un crime ou d'un délit.

Afin de permettre tout signalement, Limagrain a opté pour la mise en place d'un seul et unique dispositif technique de recueil de ces signalements. Cependant, en fonction de la réglementation applicable, notamment en France et dans l'Union européenne, plusieurs canaux de signalements sont disponibles.

Au niveau de chaque société du Groupe, les informations sur les canaux de signalement disponibles pour tout lanceur d'alerte figurent notamment sur le site internet avec la procédure applicable conformément à la réglementation applicable localement.

Il est également possible de s'adresser directement au Comité de Gestion des Alertes Limagrain en envoyant un e-mail à : alert@limagrain.com.

Le recueil d'une alerte et son traitement sont effectués en toute confidentialité dans le respect des dispositions légales applicables notamment concernant le statut et la protection du lanceur d'alerte, les données personnelles et de la procédure en vigueur au sein de Limagrain ou de la filiale concernée.



La mise en place du dispositif d'alerte correspond à l'application de la loi française N° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dite « Sapin II », relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Elle complète aussi le dispositif d'alerte par la définition d'un régime général pour la protection des lanceurs d'alerte.

Le « dispositif d'alerte » et la « protection du lanceur d'alerte » sont deux mécanismes intégralement définis par la loi, dont le respect des termes conditionne la validité.

D'autres pays, où Limagrain opère, disposent aussi de réglementations comparables.

Les conséquences du non-respect du Code de Conduite

Les règles en matière d'éthique des affaires visent à mettre en conformité l'entreprise vis-à-vis de différentes lois internationales ou nationales et souvent à portée extraterritoriale. Transgresser ces règles peut avoir des conséquences majeures tant pour les salariés que pour l'entreprise et le Groupe.

Les règles tiennent aussi compte de textes reconnus internationalement, notamment ceux élaborés par l'Organisation des Nations Unies. Limagrain se doit de respecter ces lois et textes et la signature du Global Compact marque sa détermination à être moteur et exemplaire en la matière.

Les actes de Limagrain sont la somme des actions individuelles de ses salariés, quels que soient leurs fonctions ou leur pays d'activité. Afin que leurs actes soient conformes aux Principes Éthiques et au Code de Conduite, les fiches pratiques thématiques internes de Limagrain décrivent les comportements attendus par Limagrain de ses salariés et souvent ce qu'il interdit de faire en son nom.

Il en va de la responsabilité de Limagrain et de ses Dirigeants, de sa réputation et de son image, mais aussi de ce que ses Dirigeants estiment être le rôle social de l'entreprise.

En conséquence, il va de soi que respecter les Principes Éthiques et le Code de Conduite et les règles décrites dans les fiches pratiques internes est une obligation pour tous !

Quelles conséquences pour un salarié dans son entreprise ?

La violation des Principes Éthiques et du Code de Conduite expose donc le collaborateur à des sanctions disciplinaires prévues dans les textes régissant chaque entreprise de Limagrain (souvent un règlement intérieur) qui peuvent aller jusqu'au licenciement.



Quelles conséquences légales en matière de corruption ?

Plus spécifiquement en matière de corruption, le non-respect de la législation relative à la corruption est susceptible d'entraîner des sanctions majeures, en dehors de celles pouvant déjà être prises par l'entreprise. En effet, les législations anti-corruption comme la loi Sapin II en France, mais aussi d'autres réglementations à portée extraterritoriale (Royaume-Uni, États-Unis,...) prévoient des sanctions civiles et pénales prononcées à l'encontre tant des collaborateurs que de leurs employeurs. Ces sanctions s'appliquent aux auteurs et aux complices, qu'ils soient des personnes physiques ou morales. Et ce n'est pas parce que le collaborateur s'est engagé dans une action de corruption au nom et au profit de sa société, que sa responsabilité ne sera pas retenue. Enfin, il importe peu que la corruption soit une tentative non aboutie ; la simple tentative constitue en effet une infraction sanctionnable.

- **Pour le collaborateur**, à titre individuel, sa responsabilité pénale peut être retenue et les sanctions peuvent aller jusqu'à de nombreuses années d'emprisonnement, la privation de droits civiques, l'interdiction d'exercer l'activité en cause, assorties d'amendes très importantes.
- **Pour Limagrain ou une de ses filiales**, la responsabilité pénale peut aussi être retenue. Même si les peines recommandées pour les crimes de corruption varient d'un pays et d'une région à l'autre, presque toutes les lois prévoient des peines d'emprisonnement pour les dirigeants et des amendes pénales ou administratives pour les sociétés. Ces amendes peuvent être extrêmement lourdes et atteindre 30 % de son chiffre d'affaires, voire plus. La responsabilité civile de la société pourra aussi être engagée et se traduire par des sommes importantes à verser à des tiers reconnus victimes d'un acte de corruption.



Autres sanctions possibles :

- **Interdiction d'exercer certaines activités**
L'interdiction d'exercer une fonction publique ou l'activité professionnelle concernée par l'acte de corruption peut être prononcée. L'entreprise reconnue coupable de corruption peut se voir interdire de participer à des projets du secteur public. Dans l'Union européenne, les entreprises déclarées coupables de corruption sont automatiquement exclues des contrats du secteur public. Les banques ont dressé des listes noires d'entreprises impliquées dans des affaires de corruption.
- **Exclusion de certains appels d'offres et de projets du secteur privé**
Les entreprises du secteur privé refusent souvent de faire affaire avec des entreprises sur lesquelles pèsent des accusations de corruption ou qui ont été déclarées coupables de corruption.
- **Résiliation de contrats existants**
Les contrats obtenus grâce à la corruption sont souvent déclarés nuls, car frauduleux.
- **Atteinte à la réputation**
Les entreprises connues pour des faits de corruption sont de plus en plus tenues à l'écart des importants marchés financiers et des transactions internationales.

Glossaire

Abus de bien social :

Il s'agit de faire un usage délibéré et personnel des biens ou du crédit de l'entreprise ou des pouvoirs détenus par les dirigeants sociaux.

Agent public ou responsable gouvernemental :

La dénomination d'agent public ou de responsable gouvernemental s'applique à :

- tout agent public élu ou nommé comme un membre d'un ministère ou un législateur,
- tout employé ou individu agissant pour ou au nom d'un agent public, d'une agence gouvernementale ou d'une entreprise travaillant pour, ou étant possédée ou contrôlée par une agence gouvernementale comme un chercheur employé par une université publique,
- tout responsable d'un parti politique, candidat à un mandat officiel, responsable ou employé ou individu agissant pour ou au nom d'un parti politique ou d'un candidat à un mandat officiel,
- tout employé ou individu agissant pour ou au nom d'une organisation publique internationale,
- tout membre d'une famille royale ou d'un corps d'armée,
- tout membre d'un « Gouvernement », terme qui désigne tous les niveaux et sous-divisions des gouvernements (local, régional ou national, et administratif, législatif ou exécutif).

Les parents proches de toutes ces personnes sont aussi considérés comme des agents publics.

Avantage indu ou injustifié :

Un avantage indu se définit comme tout objet ou service de valeur octroyé à un bénéficiaire en vue d'obtenir une décision ou une abstention, ou pour influencer une décision. Le bénéficiaire peut être un agent public, un employé du secteur privé, un proche de cette personne (comme un membre de sa famille) ou une entité liée (fondation, sociétés écrans, etc.).

Cet avantage indu peut être :

- direct (par exemple, dessous-de-table, commissions indues ou rétro-commissions, paiements, de facilitation ou argent liquide, service, remise, cadeaux somptueux ou avantages excessifs, surfacturation d'une prestation, prêt, crédit,...) ou,
- indirect (par exemple, financement de parti politique, bienfaisance et parrainage, proposition de poste ou de stage, etc.).

Blanchiment d'argent ou de capitaux :

Le blanchiment d'argent ou de capitaux consiste à donner une apparence légitime à des biens ou des capitaux qui, en vérité, proviennent d'activités illégales (terrorisme, trafic de drogue, contrefaçon, piratage, corruption, fraude fiscale...) en dissimulant leurs origines. Il concerne également le transfert illégal de fonds visant à éviter le contrôle des changes et/ou la détection par le fisc local.

Il peut prendre les formes suivantes :

- une transaction dans laquelle les noms et coordonnées des parties ne sont pas connus,
- une transaction conduite par des intermédiaires inconnus ou inutiles,
- une transaction inexplicite,
- l'emploi de méthodes de règlement anormales,
- une transaction vers un pays différent de celui où le service a été rendu ou différent de celui où le prestataire a son siège.

Cadeaux* :

Les cadeaux ou marques d'hospitalité peuvent prendre plusieurs formes comme des biens, des repas, des voyages, des nuits d'hôtel, des invitations à des événements professionnels, culturels, sportifs ou autres divertissements.

Collusion :

Il s'agit d'une entente illicite, le plus souvent secrète, entre deux ou plusieurs personnes pour nuire à un tiers en fraudant ses droits ou pour détourner une procédure. Il peut s'agir par exemple de la diffusion d'informations confidentielles sur un marché par une personne qui veut privilégier un opérateur pour lui permettre d'obtenir ce marché ou de transférer des salariés pour déguiser un plan social.

(*) se référer aux fiches pratiques internes.

Conflits d'intérêts* :

Un conflit d'intérêts peut être défini comme le fait, pour une personne exerçant une activité professionnelle (publique ou privée) ou disposant d'un mandat électif, ou exerçant une fonction publique, de s'être placée dans une situation pouvant susciter un doute sur les mobiles réels de ses décisions. Ces intérêts peuvent être d'ordre associatif, caritatif, culturel, financier, politique, religieux, sportif, ou résulter de liens familiaux ou sentimentaux.

En entreprise, il s'agit d'une situation susceptible de présenter un risque d'interférence entre l'intérêt personnel/privé d'un salarié et les intérêts de l'entreprise pour laquelle il travaille ; dans ce cas, l'obligation de loyauté du salarié pourrait ne plus être respectée.

Le conflit d'intérêts peut également désigner :

- une relation privilégiée (familiale ou financière) avec un client, un cotraitant, un sous-traitant,
- l'exercice d'un mandat politique ou professionnel,
- le cumul d'activités professionnelles,
- la candidature d'un parent ou d'un proche à une offre d'emploi de l'entreprise,
- l'usage ou le partage d'informations confidentielles dans l'intérêt personnel.

Corruption :

La corruption consiste en :

- l'offre, la promesse ou le don d'un avantage indu à une personne publique ou privée (corruption active), ou
- la sollicitation, la demande ou la réception d'un avantage indu à une personne publique ou privée (corruption passive) afin d'accomplir ou ne pas accomplir une action dans le cadre de ses fonctions professionnelles.

Il ressort de cette définition que :

- l'offre ou la promesse peut être faite directement ou indirectement, par exemple par un intermédiaire ;
- ce qui est offert peut être en espèce ou en nature, par exemple un cadeau, une invitation, ou un service quelconque ;
- ce qui est attendu en échange peut être une action ou une inaction.

Déclarations frauduleuses :

Les déclarations frauduleuses englobent les inexactitudes ou omissions délibérées dans les états financiers ainsi que la diffusion d'états financiers destinés à abuser leurs destinataires, en particulier les investisseurs et les créanciers. Cela peut par exemple désigner la falsification ou la modification de dossiers comptables et financiers, le non-respect délibéré des principes comptables, la présentation fallacieuse de transactions, les omissions ou divulgations intentionnelles d'informations, etc.

Hors du champ financier, les déclarations frauduleuses désignent toute inexactitude ou omission volontaire d'informations (RH, commerciales, etc.) dans des documents publics, avec l'intention de tromper le destinataire.

(* se référer aux fiches pratiques internes.

Délit d'initié :

Il s'agit de divulguer ou d'utiliser en bourse (notamment par achat, vente, échange, souscription ou levée d'options) une information « privilégiée », c'est-à-dire une information précise et confidentielle qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'avoir une influence certaine sur le cours de Bourse.

Ce comportement constitue un délit exposant son ou ses auteurs à des poursuites pénales. Ce manquement est également réglementé et sanctionné par les autorités de régulation de la Bourse où sont cotées les actions de l'entreprise.

Détournement de biens ou de fonds :

Ce terme désigne le vol ou l'usage frauduleux des biens de l'entreprise par un Dirigeant ou un employé. Ce détournement peut concerner tout type de biens que ce soit les ressources financières, les produits et tous les autres biens (créances, équipements ou données informatiques relatives à l'organisation de l'entreprise ou à ses partenaires commerciaux, comme les références clients, les informations techniques sur des produits ou services et toute autre information confidentielle).

Discrimination :

Il s'agit d'une inégalité de traitement des personnes fondée sur au moins un des critères comme l'origine, le sexe, le handicap, la couleur de peau, la religion,...

Données personnelles :

Il s'agit des données qui permettent d'identifier directement ou indirectement une personne physique telles que nom, prénom, numéro de téléphone, adresse électronique,...

Embargo :

Un embargo est une mesure qui interdit soit de réaliser des opérations avec un pays donné, soit de réaliser des opérations portant sur des marchandises ciblées réalisées avec un pays donné ; ce qui suppose de connaître le motif économique de l'opération (par exemple une interdiction de vente d'armes au pays X). Les mesures d'embargo ont pour origine des décisions de l'Organisation des Nations Unies ou des réglementations de l'Union européenne ou de pays.

Entreprises appartenant à l'État (entreprises publiques) :

Les entreprises publiques sont des entités juridiques qui appartiennent entièrement ou partiellement à l'État ou qui sont contrôlées par lui. Les employés et les représentants d'entités appartenant à un État sont considérés comme des responsables gouvernementaux ou des agents publics en vertu de la plupart des lois anticorruption.

Extorsion :

Il s'agit d'obtenir de l'argent, des biens ou des services de la part d'une personne par tromperie ou menace. Bien souvent, il s'agit de l'utilisation d'une menace pour inciter ou forcer une autre personne à accomplir ou à faire quelque chose contre son gré, avec le résultat habituel que la victime perd de l'argent ou doit concéder un certain bénéfice.

Dans un contexte de corruption, elle peut prendre la forme d'un fonctionnaire ou d'un agent public qui exigerait de recevoir des sommes d'argent sans quoi il userait de son influence pour nuire à une entreprise ou à un particulier, comme un agent des douanes ou de sécurité qui offrirait de renoncer à une longue et coûteuse « inspection » d'une marchandise ou d'un bagage en échange d'un pot-de-vin.

Fraude :

Elle consiste à tromper délibérément autrui pour obtenir un bénéfice illégal ou illégitime ou pour se soustraire à une obligation légale, conventionnelle ou contractuelle.

Un comportement frauduleux suppose un élément intentionnel (ce n'est pas une erreur ou une imprudence) et un procédé de dissimulation de l'agissement non autorisé.

Le mobile de la fraude peut être de nature très diverse, telle que financière, morale ou matérielle. L'entreprise peut apparaître comme victime ou comme bénéficiaire.

La fraude peut ainsi prendre la forme de :

- détournements de sommes d'argent, de matériels ou d'informations confidentielles, voire de tricherie sur la qualité des produits ou prestations, comme la revendication de label ou de norme non respectée,
- destruction de pièces justificatives,
- falsification d'écritures comptables,
- apposition de signature scannée sans le consentement de l'intéressé,
- omission de déclaration à une personne publique ou privée ou une déclaration erronée,
- fausse représentation de la réalité dans un document contractuel, comptable, ou administratif comme l'absence de respect d'une norme ou de contrainte imposée par la loi.

Gel des avoirs :

Blocage des avoirs d'une personne décidé par une autorité gouvernementale (OFAC, Ministre de l'Économie, ...), en application d'une réglementation nationale, extraterritoriale ou non, ou internationale (ONU) ou de l'Union européenne. Cette décision concerne toute banque détenant des avoirs au nom de cette personne et porte sur tout ou partie des avoirs selon les cas.

Gratification illicite :

Une gratification est illicite si elle est remise en remerciement d'un service rendu (décision ou omission). Elle peut prendre la forme d'une remise d'une somme d'argent ou d'un cadeau d'une certaine valeur. C'est une forme de corruption. Il ne s'agit pas d'une remise en amont pour influencer une décision ou une omission mais d'une remise postérieure en lien avec la décision ou l'omission.

Intérêt financier :

Le terme « intérêt financier » inclut notamment toute action ou part de capital, placement, prêt donné ou reçu, ou tout autre arrangement financier conclu avec un tiers.

Intérêt personnel/privé :

Le terme « intérêt personnel/privé » doit être compris dans un sens large, c'est-à-dire tant les intérêts de la personne concernée (collaborateur, salarié, agent public, membre d'une administration, d'un service public, voire d'un gouvernement) que ceux de sa famille ou de ses proches (personnes physiques ou morales).

Lobbying

ou représentation d'intérêt :

Il s'agit d'une contribution constructive et transparente d'une entreprise à l'élaboration de réglementations ou de politiques publiques sur ses sujets d'intérêts. Cette contribution a pour but d'éclairer la réflexion des décideurs publics.

Membre de la famille :

Il s'agit d'un parent, par le sang ou par le mariage (ou une relation informelle similaire), notamment une épouse/un époux, une concubine/un concubin, les parents ou les enfants. Ceci inclut l'enfant de mêmes parents, par alliance ou adopté, les beaux-parents, les grands-parents, les oncles, tantes et cousines/cousins, les petits-enfants ou tout parent qui vit au sein du foyer.

Népotisme ou favoritisme :

Il s'agit d'une tendance à accorder des avantages indus aux membres de sa famille, à ses amis ou à ses relations.

Parties prenantes :

Il s'agit de toute personne, physique ou morale, ou d'un groupe de personnes ou d'organisations qui peut être concerné(e) par l'activité d'une entreprise ou d'une société ou d'un groupe de sociétés, et ce de façon directe ou indirecte.

Cela recouvre de multiples intervenants comme : les investisseurs, les actionnaires, les salariés, les collaborateurs, les fournisseurs, les sous-traitants, les clients, les pouvoirs publics, les syndicats, mais aussi les organisations internationales, les ONG, les communautés locales, les journalistes et les médias.

Personnes politiquement exposées (PPE) :

Il s'agit de personnes qui occupent, ou ont occupé, des postes de confiance et d'autorité dans la haute fonction publique, ou des fonctions politiques, juridictionnelles ou administratives ou au sein d'une organisation internationale, ainsi que les membres de leur famille et leurs proches. Il s'agit notamment de hauts responsables politiques, tels des chefs d'État, des politiciens de haut rang, des hauts fonctionnaires, des magistrats ou des militaires de haut rang, ainsi que des dirigeants d'entreprises publiques ou d'importants partis politiques.

Pots-de-vin* :

Le pot-de-vin est sans doute la forme la plus connue de corruption. C'est aussi la cible principale de la plupart des lois anticorruption. En règle générale, un pot-de-vin est une somme d'argent ou un cadeau offert pour obtenir un avantage indu, non mérité ou abusif.

Un pot-de-vin peut mettre en cause de nombreuses parties à une transaction, mais il implique toujours au moins deux parties principales : la personne qui verse le pot-de-vin (le payeur) et la personne qui le reçoit (le demandeur).

Le pot-de-vin n'est pas nécessairement une somme d'argent, il peut prendre la forme d'une incitation financière, un service rendu ou une faveur, par exemple une offre d'emploi à un parent de la personne à qui le pot-de-vin est versé. Même une simple promesse d'offrir quelque chose à l'avenir en échange d'un avantage commercial constitue un pot-de-vin.

Le pot-de-vin recouvre plusieurs situations et sous catégories telles que :

- Commission occulte : une forme de pot-de-vin, mais dont le paiement s'effectue après adjudication d'un marché, et non pas avant. Ainsi, un opérateur privé souhaitant obtenir un contrat promet à l'agent de l'État de verser la « commission » une fois que le marché lui sera attribué.
- Paiement de facilitation : Un paiement de facilitation, appelé aussi facilitation, graissage de patte, extorsion ou dessous-de-table, est une petite somme versée, directement ou indirectement et « sous le manteau », à un agent public ou privé, afin de garantir ou d'accélérer l'exécution d'actions routinières et non discrétionnaires, telles que l'obtention d'un visa, d'une commande ou d'un raccordement à un réseau (digital, électrique, eau), le dédouanement plus rapide de marchandises...
- Prélèvement illicite : Il s'agit de taxes ou de droits prélevés de manière illégale par un agent qui n'en a pas l'autorité ou le droit.

Travail dissimulé :

Il s'agit de ne pas déclarer officiellement auprès des autorités compétentes une personne qui travaille pour une entreprise.

Travail forcé :

Il s'agit d'un travail exercé sous la contrainte ou la menace.

Travail des enfants :

Il s'agit de tout type d'activité économique réalisée par des enfants et portant atteinte à leur développement normal, physique et psychologique.

(*) se référer aux fiches pratiques internes.

Pot-de-vin

La forme la plus connue de corruption se décline sous toutes formes d'images à travers le monde



Égypte

- Ashaan ad-dukhaan (quelque chose pour vos cigarettes)
- Ashaan ash-shay (quelque chose pour votre thé)
- Bakchich (cadeau, pourboire, don)
- Barteel rashwah (pot-de-vin)
- Kahwa (café)

Russie

- Vzyatka (pot-de-vin)
- Dat' na lapu (dessous-de-table)

Chine

- Chaqian (de l'argent pour le thé)
- Zou hou mien (passer par la porte de derrière)

États-Unis

- Bribe (pot-de-vin)
- Kickback (commission occulte)
- Payola (bakchich)
- Sweetener Backhander (avantage/passe du revers)
- Hush money (prix du silence)
- Grease (dessous-de-table)
- Wet my beak (se mouiller le bec)

Mexique

- Soborno (pot-de-vin)
- Mordida (bouchée)
- Refresco (boisson)
- Dinero por debajo de la mesa (dessous-de-table)

Pérou

- Coima (argot pour pot-de-vin)

Irak

- Kahwa (un bon café)

Nigeria

- Kola, dash, egunje (pot-de-vin)

Angola

- Gaseoso (boisson)

Roumanie

- Rasplata (récompense en contrepartie de services)

Thaïlande

- Sin bone (argent pour le thé)

Inde

- Rishwat (dessous-de-table)
- Baksheesh ; ghoos, hafta (pot-de-vin)
- Chai-pani (thé et eau)

Turquie

- Rusvet (pot-de-vin)

Philippines

- Lagay (top la main)
- Kotong, suhol (pot-de-vin)

SIÈGE SOCIAL :

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

ADRESSE POSTALE :

CS 20 001
63360 Gerzat

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

www.limagrain.com

