Limagrain
from earth to life

Моральні принципи та Кодекс Поведінки

Версія оновлена в Липень 2023 року

Зміст

Передмова Генерального Директора
сторінки 3

Моральні принципи та зобов'язання Лімагрейн
сторінки 4

A. Повага до своїх членів-фермерів та акціонерів
сторінки 4

B. Повага до своїх співробіт ників
сторінки 5

Хартія Різноманітності та Інклюзивності Лімагрейн
сторінок 6 і 7

C. Захист навколишнього с ередовища
сторінки 8

D. Лояльна поведінка по відношенню до своїх конкурентів
сторінки 9

E. Прагнення задо вольнити своїх клієнтів та споживачів
сторінки 9

F. Створення збалансованих та довгострокових відносин зі своїми постачальниками та партнерами
сторінки 10

G. Ухвалення відповідальної поведінки щодо країн і територій, де знаходиться Група
сторінки 10

Ці Моральні принципи та Кодекс Поведінки засновані на багатьох міжнародних нормах законодавства, принципи яких підтримує та поширює Група Лімагрейн:
• Загальна декларація прав людини;
• основні конвенції Міжнародної організації праці, зокрема конвенції 29, 105, 138 і 182 (боротьба з дитячою та примусовою працею), 155 (здоров'я та безпека працівників), 111 (боротьба з дискримінацією), 100 (винагорода), 87 та 98 (свобода профсоюзів, право на організацію та укладання колективних угод);
• Конвенція Об'єднаних націй про права дитини;
• Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств;
• Світовий пакт Організації об'єднаних Націй, підписаний Групою Лімагрейн в грудні 2013 року;
• закон Франції під назвою «Sapin II», що діє з 1 червня 2017 року,
• закріплення у французькому законодавстві директиви ЄС від 22 жовтня 2014 року під назвою «Соціальна відповідальність підприємств».

Кодекс Поведінки та моральні принципи чоловіків і жінок у Лімагрейн
сторінки 11

1. Збереження іміджу та доброї репутації Лімагрейн
сторінки 12

2. Повага і захист активів
сторінки 12

3. Бездоганна поведінка та уникнення конфлікту інтересів
сторінки 13

Виконавчий комітет групи Лімагрейн виступає проти корупції
сторінок 14 і 15

4. Запобігання поширенню внутрішньої фінансової інформації та інсайдерських угод
сторінки 16

5. Забезпечення захисту прав інтелектуальної власності
сторінки 17

Опитування як двигун наших моральних принципів
До кого звертатися з будь-якими питаннями або проблемами?
сторінки 18

Механізм попередження
сторінки 19

Наслідки недотримання Кодексу Поведінки
сторінки 20

Глосарій
сторінки 22

Передмова Генерального Директора

У 2015 році Лімагрейн затвердила перший Кодекс Поведінки Лімагрейн, та таким чином відповіла на виклик загальної політики: поширювати свої моральні принципи в бізнесі з дотриманням чинного законодавства, щоб інтегрувати свою діяльність в динамічний процес тривалого та відповідального прогресу.

Насправді, будь-яка наша діяльність,дослідження, виробництво, чи збут насіння і сільськогосподарської продукції, знаходиться в центрі соціальних, громадських та екологічних викликів, які стають все складнішими і все суворіше регламентованими. Наші клієнти, чи то виробники, чи кінцеві споживачі, також стають вимогливішими до нашої здатності реагувати на всі ці виклики.

Лімагрейн веде свою діяльність на національних та міжнародних ринках, які швидко змінюються. Це ринки, де діють правові норми і, все частіше і частіше, положення, що випливають з основних принципів, хартій і стандартів.

Ця нова версія Моральних принципів та Кодексу Поведінки враховує останні зміни в законодавстві і є частиною нашої ініціативи з Корпоративної Соціальної Відповідальності (CSR), і природньо базується на наших цінностях – прогресі, наполегливості та співпраці. Це – керівництво для підтримки нашої пильності, рамки, які визначають спільну базу; інструмент для надбання правильних відповідей, а також джерело рішень.

Жоден зі співробітників Групи Лімагрейн, незважаючи на компанію або країну, де він працює, не може стверджувати, що він діє в інтересах Лімагрейн, якщо його дії протирічать цінностям Лімагрейн або правилам і принципам, переліченим у цьому документі.

Ці Моральні принципи та Кодекс Поведінки відображають нашу спільну відповідальність для забезпечення відповідального та сталого розвитку нашої діяльності по всьому світі. Тому я бажаю, щоб кожен працівник ознайомився з ними та спирався на них протягом усього свого трудового шляху в лавах Лімагрейн.

Sébastien Chauffaut
Себастьєн Шоффо

Моральні принципи та Кодекс Поведінки Лімагрейн

Група Лімагрейн вирішила документально оформити моральні принципи та зобов'язання, які вона має намір застосовувати до своїх основних учасників: членів-фермерів, акціонерів, співробітників, постачальників, партнерів та представників країн, де працює Група. Зобов'язання Лімагрейн втілюються її співробітниками, що є послами її волі у щоденному житті.

A. Повага до своїх членів-фермерів та акціонерів

Лімагрейн є міжнародною групою у формі кооперативу, а до складу її акціонерів входять фермери, які є членами Кооперативу Лімагрейн.

Зовнішні міноритарні акціонери посилюють міцність цієї організації та сприяють довгостроковому розвитку Групи.

Лімагрейн гарантує дотримання і врахування очікувань усіх своїх акціонерів, суворе застосування правил фондового ринку, визначених Управлінням фінансових ринків (AMF), а також застосування правил корпоративного управління.

З цією метою Лімагрейн дотримується рекомендацій MiddleNext, індексу ринкової вартості для середнього бізнесу, які визначають належні практики для цієї категорії компаній.

Лімагрейн надає своїм акціонерам точну і чітку інформацію, у відповідності до застосованих правил, на регулярній основі або кожного разу, коли це необхідно.

B.
Повага до своїх працівників

Гарантія професійної безпеки та охорони здоров'я

Лімагрейн стверджує, що її головна соціальна відповідальність полягає у забезпеченні своїх працівників та усього зовнішнього персоналу, який працює на одному з об'єктів Групи, середовищем, яке не загрожує їх здоров'ю та безпеці, а також робочим місцем високої якості.

З цією метою Лімагрейн зобов'язується дотримуватися законів, що діють у кожній країні, а також внутрішніх правил і стандартів, які застосовуються щодо гігієни, охорони здоров'я та безпеки.

Лімагрейн зобов'язується застосовувати рамковий еталон стандарту щодо охорони здоров'я та безпеки.

Повага до людей та їхнього приватного життя

Лімагрейн зобов'язується поводитися зі своїми працівниками чесно та неупереджено, поважаючи їхню гідність, а також фізичну та моральну цілісність.

Тому працівники Лімагрейн приймаються на роботу без дискримінації за ознакою статі, віку, національності, релігії, сексуальної орієнтації, зовнішності, стану здоров'я, інвалідності, членства в профспілках або політичних переконань.

Лімагрейн поважає приватне життя своїх працівників і не втручається в їх поведінку поза роботою. Лімагрейн підтримує нейтральну позицію щодо політичних переконань та філософських або релігійних поглядів, і забороняє будь-який ідеологічний вплив на робочому місці.

Крім того, Лімагрейн прагне професійного розвитку своїх працівників.

Лімагрейн зокрема зосереджується на забезпеченні кожному працівнику однакового доступу до постійного професійного навчання та внутрішньої мобільності, щоб кожен працівник міг підтримувати та покращувати свої навички.

В глобальному плані, Лімагрейн прагне сприяти різноманіттю та інклюзії, як джерелам прогресу та багатства. Це зобов'язання докладно описано в Хартії «Різноманіття та Інклюзія» на сторінках 6 та 7.

Крім того, Лімагрейн надає перевагу соціальному діалогу та веде його щиро та чесно.

Захист персональних даних

Особлива увага приділяється захисту персональних даних. Персональні дані наших клієнтів, комерційних партнерів та співробітників збираються, реєструються, обробляються та передаються тільки згідно з законодавством відповідної країни.

Лімагрейн зобов'язується збирати і обробляти персональні дані своїх членів-фермерів, працівників та третіх осіб тільки для чітко визначеного та законного використання, відповідно до мети операцій обробки.

Буде оброблятись тільки інформація, що відноситься до справи та є необхідною щодо поставлених цілей.

Наприклад, для комп'ютерної обробки для виплати зарплатні використовуються дані стосовно особистості, сімейного стану, професійного життя та дані про винагороду працівника. Вони не можуть бути використані для будь-яких інших цілей.

Крім того, що стосується захисту персональних даних, Лімагрейн

зобов'язується дотримуватися законів країн, в яких вона здійснює свою діяльність, таких, як принцип терміну зберігання даних, право доступу, згоди на обробку, виправлення, інформування, перенесення, видалення або подання заперечень

Лімагрейн гарантує безпеку, конфіденційність і збереження персональних даних своїх працівників і третіх осіб.

Diversity & Inclusion

ХАРТІЯ РІЗНОМАНІТНОСТІ ТА ІНКЛЮЗИВНОСТІ ЛІМАГРЕЙН

Наше визначення різноманітності та інклюзивності

Різноманітність — це розмаїття профілів людей на підприємстві. Вона включає одночасно видимі та невидимі фактори, які описують особу: стать, вік, культурне та соціальне походження, зовнішній вигляд, стан здоров'я, сексуальна орієнтація, інвалідність, релігія і т. і. **Різноманітність — це факт.**

Інклюзивність — це впевненість, що кожна особа відчуває повагу, увагу та цінність своєї індивідуальності, без жодного упередження. Вона дозволяє отримати максимальну вигоду від різноманітності на підприємстві. **Інклюзивність — це вибір.**

Наші переконання

Ми переконані, що сприяння Різноманітності та Інклюзивності має фундаментальне значення для розвитку Групи для більшої відповідальності, інноваційності і ефективності.

Зважаючи на те, що Група має міжнародний характер, різноманітність — це вже **наша реальність** в компанії Лімагрейн, яка нараховує більше 9300 співробітників 86 різних національностей з 49 країн. Ми переконані, що різноманітність дозволить нам стати більш міцною компанією. Всі Бізнес-Юніти, а також корпоративні організації Групи відтепер проводять заходи задля її постійного зміцнення.

Розвиток різноманітності та просування Інклюзивності є невід'ємною частиною **нашої корпоративної відповідальності**. Мова також йде про ключовий **фактор нашої ефективності:**

- Тому що різноманітність та інклюзивність сприяють комфорту та гордості співробітників та підвищують їх залученість.
- Тому що вони дають змогу залучати кандидатів з видатною індивідуальністю і різними підходами.
- Тому що вони допомагають краще зрозуміти ринки та очікування наших клієнтів, які до речі так само дуже різні.
- Тому що вони розвивають креативність та здатність до інновацій на перехресті різних точок зору.

Різноманітність та інклюзивність надають більшої цінності.

НАШІ АМБІЦІЇ

Лімагрейн прагне сприяти Різноманітності та Інклюзивності, як джерелам прогресу та багатства.

Наша ціль — це бути підприємством, відомим різноманітністю та інклюзивністю всіх своїх кваліфікованих кадрів, в якому кожна особа може розвивати свій потенціал, підвищуючи цінність своєї унікальності, створюючи таким чином додаткову вартість для Групи.

Наша програма

Наші зобов'язання

Наша програма «Різноманітність та Інклюзивність» базується на трьох зобов'язаннях:

1. **Гарантія відсутності дискримінації.**

2. **Професійна рівність між жінками та чоловіками.**
• Підвищити фемінізацію підприємства, приділяючи особливу увагу керівним посадам.
• Гарантувати професійну рівність між жінками та чоловіками протягом всієї професійної кар'єри.

3. **Просувати всі види різноманітності, особливо різноманітність культур та поколінь.**

Наші дії

Ми зобов'язуємося виконати наступні дії:

> Підвищувати рівень обізнаності кожного про різноманітність

Підвищувати обізнаність нашого керівництва, вищих керівників, а також всіх наших менеджерів, потім поступово всіх наших співробітників щодо ключового значення відсутності дискримінації, Різноманітності та Інклюзивності.

> **Гарантувати відсутність дискримінації** протягом кар'єрного зростання наших співробітників, **сприяти репрезентативності різноманітності** серед персоналу та на всіх рівнях відповідальності **та просувати інклюзивність** в усіх діях з керування та прийняття рішень компанії Лімагрейн.

> **Вимірювати, щоб прогресувати**
Регулярно оцінювати ефективність впровадження цих зобов'язань та досягнутий прогрес, інформувати внутрішнім шляхом про результати реалізації планів дій.

Наш підхід

Програма «Різноманітність та Інклюзивність» компанії Лімагрейн стосується всіх співробітників по всьому світі, будь-якого Бізнес-Юніту, корпоративної організації Групи або професії.

Під керівництвом Ради директорів Групи та за підтримки Управління кадрів Групи, такий підхід укріплюється **мережею «Різноманітність та Інклюзивність»**, до якої входять кореспонденти з кожного Бізнес-Юніту і корпоративних організацій Групи та професій. Ця мережа, зокрема, забезпечує впровадження програми в Бізнес-Юнітах та корпоративних організаціях Групи та професіях, відповідає за реалізацію ініціатив та поширення належних практик.

Наші показники ефективності

Ми зобов'язуємося контролювати наступні показники ефективності:
• Задоволення співробітників стосовно культури «Різноманітність та Інклюзивність» в компанії Лімагрейн
• Відсоток співробітників тієї статі, що менше представлена серед керівництва, вищого керівництва, а також «Leadership Teams»
• Відсоток жінок, що отримують підвищення, у порівнянні до загальної кількості підвищень
• Відсоток жінок, прийнятих на роботу, у порівнянні до загальної кількості прийнятих на роботу осіб
• Кількість національностей, представлених серед керівництва, вищого керівництва, а також «Leadership Teams»
• Відсоток повністю реалізованих планів заміни для керівництва, вищого керівництва, а також «Leadership Teams»

Мета

Досягти частки щонайменше 30% співробітників тієї статі, що менше представлена серед керівництва, вищого керівництва, а також «Leadership Teams» всіх Бізнес-Юнітів у 2026 році і довести цей показник до 35% до 2030 року.

Рада директорів Лімагрейн

C.
Захист навколишнього середовища

Лімагрейн також зобов'язується робити значний внесок у захист навколишнього середовища шляхом раціонального використання ресурсів у поєднанні з оптимізацією виробничих процесів на її об'єктах по всьому світі.

Лімагрейн розробляє стратегію, що втілює Систему екологічного менеджменту (СЕМ), та покращує свої практики збереження природних ресурсів, захисту навколишнього середовища та адаптації до кліматичних змін.

На ринку насіння Лімагрейн прагне створити сорти, адаптовані до різноманітності середовищ, та поширювати раціональні та відповідальні методи ведення сільського господарства для своїх членів-фермерів і партнерів. На агропродовольчому ринку Лімагрейн працює для просування та реалізації високих стандартів якості та промислових нормативів, що відповідають європейському та міжнародному законодавству.

D.
Лояльна поведінка по відношенню до своїх конкурентів

Лімагрейн зобов'язується дотримуватися правових і нормативних, національних і міжнародних положень конкурентного законодавства. Ці норми спрямовані на забезпечення вільної конкуренції на ринку.

Політика Лімагрейн у відповідності до цих принципів полягає в тому, щоб заборонити будь-яку форму обговорення або спілкування з конкурентами щодо цін, погодження та розподілу ринків і клієнтів.

Лімагрейн також забороняє зловживаючу поведінку, коли компанія займає домінуючу позицію на даному ринку. Так само, Лімагрейн зобов'язується отримувати схвалення з боку різних компетентних органів під час операцій концентрації або кооперації, які впливають на ринок, у передбачених застосовними нормами законодавства рамках.

Лімагрейн забезпечує інформування кожного працівника стосовно того, що будь-яке порушення цих положень може призвести до відповідальності Лімагрейн, а також до його особистої відповідальності.

E.
Прагнення задовольнити своїх клієнтів та споживачів

Визнана на всіх ринках за якість своєї продукції, Лімагрейн уважно ставиться до потреб і очікувань своїх клієнтів і споживачів.

Лімагрейн контролює, оцінює і вдосконалює свою продукцію та послуги таким чином, щоб забезпечити якість та безпеку на кожному кроці у процесах розробки, виробництва та збуту. Лімагрейн зобов'язується застосовувати найвищі стандарти комунікації, дотримуючись діючих місцевих норм щодо об'єктів і медійних засобів, що використовуються для інформування клієнтів і споживачів.

Лімагрейн гарантує, що вся надана інформація є актуальною, точною, об'єктивною і надійною, і що вона є досить повною, щоб зрозуміти якість продукції і спосіб її правильного використання.

F.
Створення збалансованих та довгострокових відносин зі своїми постачальниками та партнерами

Лімагрейн обирає постачальників та субпідрядників, ґрунтуючись на об'єктивних критеріях, і гарантує, що її комерційні та договірні відносини залишаються збалансованими протягом тривалого часу.

Від постачальників вимагається дотримання правових положень, і їх ефективність має бути

об'єктивно оціненою. Лімагрейн уважно слідкує за тим, щоб не співпрацювати з постачальниками, що використовують дитячу працю або примусову працю. Лімагрейн турбується про забезпечення того, щоб її партнери дотримувалися положень основних конвенцій Міжнародної організації праці з основних соціальних прав.

G.
Ухвалення відповідальної поведінки відповідно до країн і територій, де знаходиться Група

У своєму міжнародному розвитку Лімагрейн прагне ухвалити відповідальну поведінку щодо тих країн, де Група здійснює свою діяльність.

Лімагрейн гарантує, що її дочірні компанії дотримуються законів і норм, які застосовуються в кожній з країн, де вона здійснює свою діяльність.

Зокрема, Лімагрейн гарантує у своєму міжнародному розвитку шанобливе ставлення до природного середовища і культури територій, де вона здійснює свою діяльність.

У рамках своєї діяльності Лімагрейн бере участь в економічному і соціальному розвитку спільнот, де розташовані її об'єкти, приділяючи особливу увагу довгостроковому розвитку.

Лімагрейн утримується від будь-яких зобов'язань або надання підтримки будь-якого характеру будь-якій політичній або релігійній партії або групі.

Кодекс Поведінки та моральні принципи чоловіків і жінок у Лімагрейн

Питання не в тому, щоб все передбачити та спробувати все спланувати або закріпити в правилах. Проте, кілька чітких і точних принципів, поєднаних з почуттям відповідальності кожної особи та спільною розсудливістю, формують рекомендації, корисні в повсякденному житті

1. Збереження іміджу та доброї репутації Лімагрейн

Імідж і репутація Лімагрейн є найважливішими елементами її здатності до розвитку і залучення майбутніх працівників. З цієї точки зору кожен працівник оберігає, у межах своїх функцій, імідж та добру репутацію Лімагрейн.

Кожен має знати, що публікація контенту, який заплямовує Лімагрейн, образливі коментарі щодо своїх колег, конкурентів або партнерів та недозволене поширення конфіденційної інформації про Лімагрейн, заборонені.

Широке розповсюдження цифрових засобів, соціальних мереж, сайтів обміну файлів, форумів та блогів полегшує самовираження кожної особи, проте й накладає певну міру відповідальності.

Щоб допомогти кожному працівнику визначити межі, яких треба дотримуватися, у внутрішній мережі групи Інтранет викладений Посібник з використання соціальних мереж.

Очікувана поведінка

Кожен співробітник має пам'ятати, що:
• будь-яка інформація, розміщена в Інтернеті, може бути доступна будь-кому, будь-де та без обмеження у часі;
• нформаційні ресурси мають використовуватися з дотриманням відповідних норм (законів, правил, моральних кодексів, угод), зобов'язань щодо лояльності та правил обережності, безпеки й доброї поведінки;
• працівники можуть бути притягнуті до відповідальності за зміст публікації, що поширюється ними в Інтернеті.

2. Повага і захист активів

Активи Групи Лімагрейн включають матеріальні активи, такі як обладнання, транспортні засоби, комп'ютери, будівлі, а також нематеріальні активи, такі як торговельні знаки, патенти, свідоцтва щодо охорони прав на сорти рослин, генетичні ресурси, ноу-хау та конфіденційна інформація.

Матеріальні активи

Кожен працівник має використовувати активи Лімагрейн належним і раціональним чином, турбуючись про збереження їх цілісності й забезпечуючи, зокрема, їх використання виключно в межах професійної діяльності підприємства, а не для несанкціонованої особистої вигоди.

Нематеріальні активи, в тому числі секретні та конфіденційні дані та інформація

Будь-яка внутрішня інформація, отримана в компанії Лімагрейн, у тому числі така, що стосується генетичних ресурсів, досліджень і розробок, технологічних показників, витрат, цін, прибутків, ринків, клієнтів і торговельної практики, є важливим активом в стратегії Лімагрейн і не може бути розкрита працівником без попереднього дозволу.

Кожен працівник має забезпечити збереження конфіденційності, захист будь-якої конфіденційної інформації, яка належить компанії або третім особам, та не допускати її використання без дозволу.

Очікувана поведінка

Усі працівники мають зберігати конфіденційність інформації, яка їм відома завдяки їх службовому положенню.

Усі працівники, які мають відношення до будь-якого проекту, мають переконатися, що вони:

• знають і дотримуються зобов'язань щодо конфіденційності;

• завжди зберігають пильність під час бесід у публічних місцях (у поїздах, літаках, ресторанах, на семінарах тощо);

• дотримуються зобов'язань не розголошувати конфіденційну інформацію усно, письмово або в електронному вигляді.

Кожен працівник, що виходить з Групи, має дотримуватися тих самих правил щодо конфіденційності.

3.
Бездоганна поведінка та уникнення конфлікту інтересів

Усі працівники повинні мати бездоганну поведінку в усіх своїх професійних відносинах.

Лімагрейн прагне забезпечити дотримання положень чинних законів та правил в галузі боротьби з корупцією та відмиванням грошей (див. сторінку 10 «Наші зобов'язання проти корупції»), та у своїх комерційних і фінансових відносинах враховувати істотні рекомендації національних і міжнародних організацій, таких як Управління по контролю за іноземними активами (OFAC) стосовно економічних санкцій.

У цьому сенсі Лімагрейн діє таким чином, щоб запобігти корупції в будь-якій формі або відмиванню грошей. Це правило є особливо важливим при веденні переговорів з представниками державних органів і громадських установ.

Працівники не можуть діяти таким чином, щоб отримувати переваги через активну корупцію (пропонування хабарів) або внаслідок пасивної корупції (приймання хабарів).

У Лімагрейн не заборонені лише подарунки, послуги та розваги, які є прийнятними та легальними, та пропонуються в рамках комерційних відносин.

Будь-які подарунки, розваги або безкоштовні послуги можуть бути запропоновані працівником від імені Лімагрейн, лише якщо це відповідає звичайній практиці та не протирічить будь-якому чинному законодавству.

Теж саме стосується подарунків або знаків гостинності, які отримують працівники Лімагрейн. Якщо особиста, соціальна, фінансова чи політична діяльність працівників впливає або може вплинути на їх об'єктивність та лояльність по відношенню до Лімагрейн, може виникнути конфлікт інтересів, який має бути врегульовано належним чином.

Очікувана поведінка

Кожен працівник зобов'язується не приймати жодних подарунків*, розваг або особистої вигоди в надмірному розмірі, які можуть впливати на їхні рішення, відповідно до правил та антикорупційних законів.

Усі працівники завжди мають уникати будь-якого конфлікту* між приватними інтересами та інтересами Лімагрейн; такі конфлікти можуть виникати в ході переговорів з торговим партнером, колегою або третьою особою.

(*) дивись внутрішній практичний посібник.

Виконавчий комітет групи Лімагрейн виступає проти корупції

Чому боротьба з корупцією повинна мати пріоритетне значення?
«Це не так вже й важливо!», «Ми завжди так робили!», «Це єдиний спосіб просунути справу!», «Тут інакше не можна!» Ось кілька стандартних відповідей, які ми чуємо, коли торкаємося теми корупції та бажання побороти цю практику.

Так навіщо ми прагнемо її змінити?

Бажання дотримуватися антикорупційного законодавства?

Саме так. Більшість країн мають деякі особливості у своїх законодавствах. Деякі (1) з них мають екстратериторіальну дію, з них найбільш примусовий та репресивний характер мають законодавства Великобританії, США, Канади та Франції. Вони не тільки можуть застосовуватися до дій, вчинених поза межами рідної державної території, але до того ж передбачають покарання у вигляді ув'язнення або штрафів на суму до десятків, навіть сотен мільйонів євро. Закон застосовується до будь-якої людини, де б вона не знаходилась. Нашим обов'язком є дотримуватися цього законодавства та діяти відповідно до нього.

Відповідність до наших зобов'язань та цінностей?

Певна річ. Як відповідальне підприємство, що прагне створити та підтримувати здорові ділові відносини, засновані на взаємній довірі з нашими партнерами, для нас корупційні практики є неприйнятними. Корупція тим більш несумісна з цінностями прогресу, стабільності та співробітництва групи Лімагрейн

(1) Повний перелік країн, що станом на березень 2022 року, мають антикорупційне законодавство з екстратериторіальною дією: Південна Африка, Німеччина, Аргентина, Австралія, Бельгіяч, Бразилія, Канада, Китай, Об'єднані Арабські Емірати, США, Франція, Індія, Мексика, Нікарагуа, Великобританія, Росія

Перш за все корупція — це головна перешкода соціально-економічного розвитку в усьому світі!

Щороку більше 1000 мільярдів доларів надаються в якості хабарів, 2600 мільярдів доларів розкрадаються, тобто більше 5% світового ВНП або близько половини ВНП Франції. Проте корупція, яка є причиною податкових втрат країн, не оцінюється лише в грошовому контексті. Підприємства, що платять хабарі, підривають цілісність країни, де вони працюють, таким чином посилюючи проблеми бідності та керування. Корупція зменшує ефективність державних служб та наданих послуг.

Вона утримує найвразливіші категорії населення на найнижчому щаблі спіралі бідності, посилює нерівність та вразливість населення. Ці проблеми впливають на все суспільство, тому що економічне зростання засновується на розвиненому людському капіталі: освічені здорові люди.

Отже корупція перешкоджає розвитку цього людського капіталу, її наслідки драматичні: безграмотність та дитяча смертність зростають у залежності від рівня корупції в країні.

Антоніу Гутерреш, Генеральний секретар ООН, зазначив у своїй промові до відкриття Конференції Об'єднаних Націй проти корупції у грудні 2021 року: «Боротьба з корупцією є головним завданням для захисту прав людини та розвитку демократичної відповідальності. Це важливий етап на шляху до інклюзивного та сталого розвитку».

Боротьба з корупцією є необхідною! Незалежно від розміру або масштабу, без будь-якої компенсації. Це зобов'язання, що показує, яку роль підприємство націлене грати в суспільстві, та цінності, які воно має намір застосовувати та просувати.

Лімагрейн також хоче зробити свій внесок та не буде миритися з жодним проявом корупції серед своїх працівників, в будь-якому місці по всьому світі, тому Виконавчий Комітет Групи Лімагрейн слідкуватиме за цим найрішучішим способом.

4.
Запобігання поширенню внутрішньої фінансової інформації та інсайдерських угод

Кожен працівник має зберігати як конфіденційну будь-яку внутрішню непублічну інформацію, що стосується Лімагрейн, яка здатна вплинути на ціну акцій однієї з її компаній, зареєстрованих на біржі.

Використання такої інформації з метою особистої вигоди або вигоди третіх осіб забороняється.

Відповідно до регулювання щодо операції з використанням інсайдерської інформації забороняється впливати, безпосередньо або опосередковано, на цінні папери компанії Лімагрейн шляхом покупки, продажу або обміну, опираючись на інформацію, яка не є загальнодоступною.
У внутрішній мережі Лімагрейн можна ознайомитися з Хартією інсайдерських угод.

У більш загальному сенсі, Лімагрейн засуджує будь-які вчинки чи дії, які суперечать прозорості ринку та правилам фондового ринку, зокрема шляхом поширення чуток або використання конфіденційної інформації.

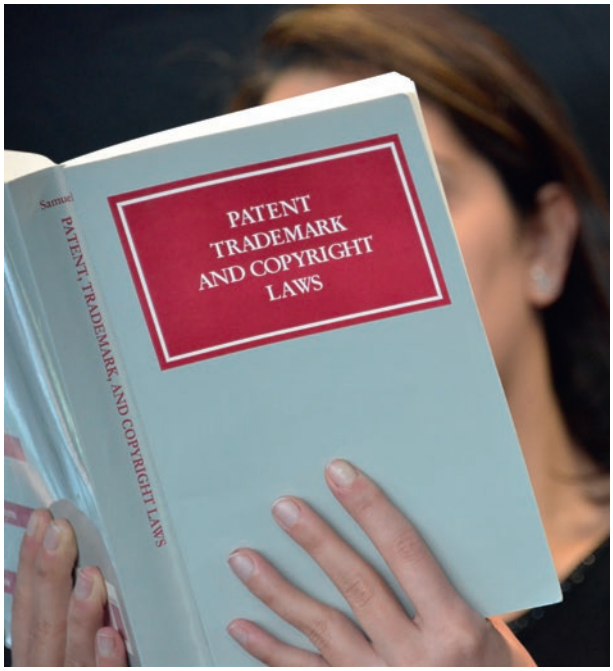
Очікувана поведінка

Усі працівники мають переконатися в тому, що вони обмежують поширення в межах компанії або за її межами будь-якої конфіденційної інформації виключно тим особам, які мають знати дану інформацію, а також вживають заходів, щоб гарантувати конфіденційність інформації та нерозголошення її третім особам.
Усі працівники мають пам'ятати, що вони можуть бути притягнуті до особистої відповідальності.

5. Забезпечення захисту прав інтелектуальної власності

Лімагрейн вважає, що захист своїх прав інтелектуальної власності (патентів, свідоцтв про охорону прав на сорти рослин, комерційної таємниці, креслень та моделей, товарних знаків, авторських прав, програмного забезпечення, баз даних тощо), є ключовим елементом її розвитку та стабільності.

Тому кожен працівник зобов'язується захищати права інтелектуальної власності Групи Лімагрейн, зокрема зберігаючи конфіденційність, пов'язану з її правами. Крім того, Лімагрейн дотримується прав інтелектуальної власності, як своїх партнерів, так і конкурентів.



Очікувана поведінка

Відповідно, і в усіх сферах інтелектуальної власності кожен працівник Лімагрейн має вживати всіх заходів для того, щоб творіння Лімагрейн були забезпечені належним захистом як об'єкти інтелектуальної власності та зберігати конфіденційність, пов'язану з цими правами.

Кожен працівник має дотримуватися зобов'язань за угодою з Лімагрейн, а також не порушувати прав інтелектуальної власності третіх осіб, які мають силу та діють на визначеній території. Кожен працівник, що виходить з Групи Лімагрейн має дотримуватися тих самих правил конфіденційності та не порушувати права інтелектуальної власності.

Опитування як двигун наших моральних принципів

У випадку сумнівів у тлумаченні цього документу, працівник може цілком конфіденційно звернутися до свого безпосереднього керівника, до голови відділу кадрів або в юридичний відділ, а вказані особи можуть звернутися до Генерального Директора.

До кого звертатися з будь-якими питаннями або проблемами?

Може здатися, що набагато легше мовчати або закрити очі, проте зобов'язання Групи означає, що Лімагрейн ніколи не може ігнорувати проблему, пов'язану з правилами цього Кодексу. Працівники мають без жодних сумнівів припиняти дії або практики, які здаються їм несумісними з принципами Кодексу, та за потреби звернутися за порадою до різних контактних осіб Групи.

Питання?

code-of-conduct@limagrain.com

Маєте сумніви щодо ситуації?

Задайте собі декілька простих запитань:

- Чи є ситуація, що вас непокоїть, законною?
- Чи відповідає вона Моральним принципам та Кодексу Поведінки Лімагрейн?
- Чи наражає вона Лімагрейн на неприйнятні ризики або шкодить інтересам Лімагрейн в короткостроковій, середньостроковій або довгостроковій перспективі?
- Чи відповідає вона зобов'язанням Лімагрейн та внутрішнім чи зовнішнім гарантіям Лімагрейн?
- Як цю ситуацію оцінюють інші особи: ваш керівник, колеги або члени родини?
- Чи можу я вільно говорити про це питання або мене мучать докори сумління, коли я про це думаю?
- Що станеться, якщо ця ситуація буде освітлена у ЗМІ або в соціальних мережах?

Механізм попередження

Кожен працівник може скористатися механізмом попередження, щоб повідомити про будь-які дії, що протирічать «Моральним принципам та Кодексу Поведінки»

В цілому, кожен працівник Лімагрейн, так само як і тимчасовий або сторонній працівник, контрагент або будь-яка інша особа, що має стосунки з Лімагрейн в рамках власної професійної діяльності, може бути свідком фактів, дій або поведінки, що протирічать положенням Етичних принципів та Кодексу Поведінки, або знати про них.

Повідомити про такі факти у найкоротші терміни є обов'язком кожного, в тому числі про можливе скоєння злочину або правопорушення.

Для забезпечення можливості надання повідомлень Лімагрейн запровадила єдиний технічний механізм їх прийому. Тим не менш, залежно від застосовного законодавства, зокрема у Франції або ЄС, існує декілька каналів надання повідомлень.

На рівні кожної компанії Групи, інформація про канали надання повідомлень, доступні для кожного інформатора, вказана зокрема на веб-сайті, де також описана застосовна процедура, узгоджена з застосовним місцевим законодавством.

Також можна повідомити безпосередньо Комітет з роботи з повідомленнями Лімагрейн, надіславши електронного листа на адресу: alert@limagrain.com.

Отримання та обробка повідомлення провадяться за умов повної конфіденційності та з дотриманням застосовних положень законодавства, зокрема щодо статусу та захисту інформаторів, персональних даних, а також чинної процедури компанії Лімагрейн або відповідної дочірньої компанії.

Застосування механізму попередження відповідає положенням закону Франції №2016-1691 від 9 грудня 2016 року під назвою «Sapin II» про прозорість, боротьбу з корупцією та модернізацію економічного життя. Встановлення загального режиму захисту інформаторів доповнює механізм попередження. «Механізм попередження» та «захист інформатора» - це два механізми, повністю визначені законом, відповідність термінів визначає їх чинність. В інших країнах, де працює Лімагрейн, існують подібні правові механізми.

Наслідки недотримання Кодекса Поведінки

Моральні правила ділової практики спрямовані на приведення підприємства у відповідність до різноманітних вимог міжнародного та національного законодавства часто екстратериторіальної дії. Порушення цих правил може мати серйозні наслідки як для працівників, так і для підприємства чи Групи в цілому.

Правила також враховують міжнародно визнані норми, зокрема, розроблені Організацією Об'єднаних Націй. Лімагрейн приймає зобов'язання дотримуватися законодавства та правових норм, підписання Глобального договору ООН показує її твердий намір бути рушійною силою та прикладом для наслідування в цьому питанні.

Дії Лімагрейн є сумою індивідуальних дій її працівників, незалежно від того яку посаду вони обіймають або в якій країні працюють. Щоб їхні дії відповідали Моральним принципам та Кодексу Поведінки, був спеціально розроблений внутрішній практичний посібник Лімагрейн, в якому описується поведінка, яку Лімагрейн очікує від своїх працівників, а також дії, які Група забороняє робити від свого імені.

На карту поставлена відповідальність Лімагрейн та керівництва Групи, її репутація та імідж, а також те, яку соціальну роль підприємства вбачають керівники Групи.

У зв'язку з цим, цілком зрозуміло, що дотримання Моральних принципів та Кодексу Поведінки, а також правил, описаних у внутрішньому практичному посібнику, є обов'язковим для всіх!

Які наслідки для працівника на його підприємстві?

За порушення Моральних принципів та Кодексу Поведінки на працівника можуть бути накладені дисциплінарні санкції, передбачені політикою, що регулює кожне підприємство Лімагрейн (часто внутрішній регламент), іноді навіть звільнення працівника.

Які юридичні наслідки має корупція?

Якщо говорити більш конкретно про корупцію, недотримання норм законодавства щодо корупції може потягнути за собою серйозне покарання, окрім санкцій, передбачених самим підприємством.
У дійсності антикорупційне законодавство, як закон Сапен II у Франції або інші нормативні положення екстратериторіальної дії (Великобританія, США тощо) передбачають цивільні та кримінальні покарання як працівників, так і роботодавців.
Ці покарання застосовуються до порушників та їх співучасників, як фізичних, так і юридичних осіб. Працівник несе відповідальність, навіть якщо корупційні дії були вчинені від імені або на користь підприємства. Врешті решт, неважливо навіть якщо була просто вчинена спроба корупції, сама спроба вже є порушенням, за яке передбачене покарання.

• **Щодо особистої відповідальності працівника,** він може понести кримінальну відповідальність, покарання може доходити до багаторічного позбавлення волі, позбавлення громадянських прав, заборони на ведення відповідної діяльності разом із накладанням великих штрафів.

• **Лімагрейн або її дочірні компанії** також можуть нести кримінальну відповідальність. Хоча рекомендовані різновиди покарання відрізняються в різних країнах або регіонах, майже всі національні законодавства передбачають покарання у вигляді позбавлення волі для керівників та кримінальні або адміністративні штрафи для компаній. Ці штрафи можуть бути досить великими и сягати 30%торгово го обороту компа нії, або н авіть біл ьше.
Також компанія може понести цивільну відповідальність та буде змушена сплатити значні грошові суми третім особам, що визнані постраждалими внаслідок корупційних дій.

Інші можливі санкції:

• **Заборона ведення певного виду діяльності**
Заборона обіймати посаду державного службовця або вести відповідну професійну діяльність, пов'язану з корупційними діями.
Підприємству, що визнано винним у вчиненні корупційних дій, може бути заборонено приймати участь у державних проектах.
У Європейському Союзі підприємства, що визнані винними в корупційних діях, автоматично втрачають можливість укладати контракти в державному секторі.
Банки складають чорні списки підприємств, замішаних в корупційних справах.

• **Втрата можливості приймати участь у певних тендерах та проектах приватного сектору**
Підприємства приватного сектору часто відмовляються від ведення справ з підприємствами, звинувачуваними в корупції або визнаними винними в корупційних діях.

• **Розірвання укладених угод**
Угоди, укладені завдяки корупційним діям, часто об'являються недійсними, тому що укладені незаконним шляхом.

• **Загроза репутації**
Підприємства, про які стало відомо, що вони вчинили корупційні дії, все більше витісняються з великих фінансових ринків та міжнародних транзакцій.

Глосарій

Зловживання майном компанії:

Навмисне особисте використання майна або коштів підприємства, або зловживання повноваженнями керівниками компанії.

Державний службовець або державна посадова особа:

Державний службовець або державна посадова особа означає:

• будь-якого обраного або призначеного державного службовця, наприклад, співробітник міністерства або законодавець,

• будь-якого співробітника або особу, що діє від імені державного службовця, урядового органу або підприємства, що працює для або знаходиться у власності чи під контролем урядового органу, наприклад, дослідник, найнятий державним університетом,

• будь-яку посадову особу політичної партії, кандидата на отримання офіційного мандату, керівника, працівника або особу, що діє від імені або для політичної партії або кандидату на отримання офіційного мандату,

• будь-якого працівника або особу, що діє від імені або для міжнародної державної організації,

• будь-якого члена королівської родини або корпусу збройних сил,

• будь-якого члена «Уряду», термін, що означає всі рівні та підрозділи уряду (місцевий, регіональний або національний, та адміністративний, законодавчий або виконавчий). Близькі родичі всіх вказаних осіб також вважаються державними службовцями.

Неправомірна або необґрунтована вигода:

Неправомірна вигода – це будь-яка цінна річ або послуга, надана з метою отримання відповідного рішення або утримання від певної дії, або з метою вчинення впливу на рішення. Отримувач вигоди може бути державним службовцем, службовцем приватного сектору, близькою людиною вказаної особи (як член його родини) або пов'язаною структурою (фонд, підставні компанії і т. і.).

Неправомірна вигода може бути:

• прямою (наприклад, хабарі, незаконні комісійні або відкати, виплати для спрощення формальностей або готівкові гроші, послуги, знижки, надмірні подарунки або переваги, завищення рахунку за послугу, позика, кредит, …) або,

• непрямою (наприклад фінансування політичної партії, доброчинність та спонсорство, пропонування посади або стажування і т. і.).

Відмивання коштів або капіталів:

Відмивання коштів або капіталів – це надання законного вигляду майну або капіталам, які фактично походять від незаконної діяльності (тероризм, наркоторгівля, підробка, піратська діяльність, корупція, податкове шахрайство) шляхом приховування їх походження. Також це стосується незаконного трансферу коштів з метою уникнення валютного контролю та/або виявлення місцевими податковими органами.

Може мати такі форми:

• транзакція, в якій імена та координати сторін невідомі,

• транзакція через невідомих або непотрібних посередників,

• непояснена транзакція,

• використання аномальних методів регулювання,

• транзакція в країну, іншу ніж країна, де була надана послуга, або в іншу, ніж де працює особа, що надала послугу.

Подарунки*:

Подарунки або знаки гостинності можуть мати різні форми, такі як майно, їжа, мандрівки, номери в готелях, запрошення на різні професійні, культурні, спортивні заходи або інші розважальні заходи.

Таємна угода:

Мова йде про незаконний зговір, найчастіше таємний, між двома і більше особами з метою завдання шкоди третій особі з порушенням її прав або встановленої процедури. Наприклад може йти мова по поширення конфіденційної інформації про угоду особою, яка бажає надати привілеї певному учаснику, щоб він міг укласти цю угоду або перевести працівників, щоб приховати соціальний план підприємства.

(*) дивись внутрішній практичний посібник.

Конфлікт інтересів:*

Конфлікт інтересів можна визначити як факт, коли особа, що веде професійну діяльність (державну або приватну) або володіє виборчим мандатом, або є державним службовцем, опиняється в ситуації, що може викликати сумніви про реальні мотиви її рішень. Ці інтереси можуть нести суспільний, доброчинний, культурний, фінансовий, політичний, релігійний, спортивний характер, або випливати з родинних або любовних зв'язків.

Щодо підприємства, мова йде про ситуацію, яка може становити загрозу взаємозв'язку між особистими/приватними інтересами працівника і інтересами підприємства, на яке він працює; у такому випадку працівник може не дотримати зобов'язання лояльності до підприємства.

Також конфлікт інтересів можна визначити таким чином:

• привілейовані стосунки (родинні або фінансові) з клієнтом, контрагентом, субпідрядником,
• виконання політичного або професійного мандату,
• суміщення різних видів професійної діяльності,
• кандидатура родича або близької особи на посаду в підприємстві,
• використання або поширення конфіденційної інформації в особистих інтересах.

Корупція:

Корупція полягає в наступних діях:

• пропонування, обіцянка або надання неправомірної вигоди державному службовцю або приватній особі (активна корупція) або

• вимагання, прохання або отримання неправомірної вигоди державним службовцем або приватною особою (пасивна корупція) для виконання або невиконання певної дії в рамках службового положення.

З цього визначення випливає наступне:

• пропонування або обіцянка може мати прямий або непрямий характер, наприклад через посередника;
• запропонована річ може бути або в грошовій формі або в натурі, наприклад подарунок, запрошення, певна послуга;
• те, що очікується у відповідь, може мати форму дії або бездіяльності.

Завідомо неправдиві заяви:

Завідомо неправдиві заяви включають у себе неточність або навмисне приховання фактів у фінансових звітах, а також поширення фінансових звітів, призначених для введення в оману їх адресатів, зокрема, інвесторів та кредиторів. Наприклад, це може бути фальсифікація або зміна бухгалтерської та фінансової звітності, навмисне недотримання принципів ведення бухгалтерії, неправдиве відображення транзакцій, навмисне приховування або розголошення інформації і т. і.

Окрім фінансової сфери завідомо неправдиві заяви також включають будь-яку неточність або навмисне приховання фактів (відділ кадрів, менеджери і т. і.) в офіційних документах з наміром ввести адресата в оману.

Інсайдерські угоди:

Мова йде про розголошення або використання на біржі (зокрема шляхом купівлі, обміну, підписки або опціону) «привілейованої» інформації, тобто точної та конфіденційної інформації, яка якщо б була оприлюднена, могла б мати певний вплив на біржовий курс.

Така поведінка є правопорушенням, за яке передбачена кримінальна відповідальність.

Такі винні дії також регламентуються та караються органами регулювання біржі, на якій обертаються акції підприємства.

Розкрадання майна або коштів:

Цей термін означає викрадення або незаконне використання майна підприємства керівником або працівником. Це розкрадання може стосуватися будь-якого типу майна, як фінансових ресурсів, так і продукції чи іншого майна (векселі, обладнання або інформаційні дані про організацію підприємства або його комерційних партнерів, дані про клієнтів, технічна інформація про продукцію або послуги та будь-яка інша конфіденційна інформація).

Дискримінація:

Мова йде про нерівність у ставленні до осіб, заснована хоча б на одному з таких критеріїв, як походження, стать, інвалідність, колір шкіри, релігія…

Персональні дані:

Мова йде про дані, що дозволяють прямо або непрямо ідентифікувати особу, такі як ім'я, прізвище, номер телефону, електронна адреса…

Ембарго:

Ембарго – це захід, що забороняє виконання операцій з певною країною, або виконання операцій по певному виду товарів у певній країні, тому треба знати економічний мотив операції (наприклад, заборона продажу зброї в країну X). Заходи ембарго походять з рішень Організації Об'єднаних Націй або правових норм Європейського Союзу або країни.

(*) дивись внутрішній практичний посібник.

Підприємства державної форми власності (державні підприємства):

Державні підприємства – це юридичні особи, які повністю або частково належать Державі або контролюються нею. Працівники та представники державних підприємств вважаються державними посадовими особами або державними службовцями згідно з більшістю антикорупційних законів.

Вимагання:

Мова йде про отримання грошей, майна або послуг від особи шляхом обману або загроз. Дуже часто мова йде про використання загроз, щоб спонукати або змусити іншу особу виконати або вчинити певну дію проти її волі, звичайно наслідком цього є те, що постраждала особа втрачає гроші або має віддати певну вигоду.

У контексті корупції вимагання може виражатися в тому, що посадова особа або державний службовець вимагає надання грошових сум, в інакшому випадку він скористається своїм впливом, щоб нашкодити підприємству або приватній особі, наприклад, працівник митниці або служби охорони, який пропонує відмовитися від довгої та витратної «перевірки» товару або багажу в обмін на хабар.

Шахрайство:

Полягає в навмисному обмані іншої особи з метою отримання незаконної або неправомірної вигоди або щоб ухилитися від зобов'язання, передбаченого законом, договором або угодою.

Шахрайська поведінка включає елемент навмисності (це не помилка або необережність) та процес приховування недозволених дій.

Мотиви шахрайства можуть бути різні - фінансові, моральні та матеріальні. Підприємство може виступати жертвою шахрайства або вигодонабувачем.

Шахрайство може мати такі форми:
• розкрадання грошових сум, обладнання або конфіденційної інформації, обман щодо якості продукції або послуг, такі як заяви про знак якості або стандарт, який не дотримується,
• знищення підтверджувальних документів,
• фальсифікація бухгалтерської звітності,
• проставлення відсканованого підпису без згоди особи,
• приховування інформації від державного службовця або приватної особи або неправдива інформація,
• неправдиве відображення реальної картини в договірних, бухгалтерських або адміністративних документах, наприклад відсутність дотримання стандарту або зобов'язання, передбаченого законодавством.

Заморожування активів:

Блокування активів особи за рішенням урядового органу (Управління контролю іноземних активів, Міністерство економіки і т. і.), згідно з національним або міжнародним (ООН) законодавством, екстратериторіальною дією в навпаки, або законодавством ЄС.

Це рішення стосується кожного банку, в якому зберігаються активи на ім'я цієї особи, та накладається на всі або частину активів залежно від конкретного випадку.

Незаконне отримання винагороди:

Отримання винагороди є незаконним, якщо винагорода надається на знак вдячності за надану послугу (рішення або бездіяльність). Може мати форму надання грошової суми або подарунку певної вартості. Це є формою корупції. Мова не йде про надання винагороди спочатку, щоб вплинути на рішення або бездіяльність, а про надання винагороди після вчинення певних дій, пов'язаних з рішенням або бездіяльністю.

Фінансовий інтерес:

Термін «фінансовий інтерес» включає зокрема будь-яку акцію або частку капіталу, депозит, надану або отриману позику або будь-яку іншу фінансову угоду, укладену з третьою особою.

Особистий/приватний інтерес:

Термін «особистий/приватний інтерес» має розумітися в широкому сенсі, тобто як інтереси певної особи (співробітника, працівника, державного службовця, члена ради директорів, працівника державного органу, або уряду), а також інтереси його родини або близьких осіб (фізичних чи юридичних осіб).

Лоббіювання або представництво інтересів:

Конструктивна та прозора поведінка підприємства, спрямована на розробку законів або суспільної політики, які відповідають інтересам підприємства. Така поведінка має на меті вплинути на політику державних органів, що приймають рішення.

Члени родини:

Родичі, по крові або внаслідок шлюбу (або подібні неформальні стосунки), зокрема дружина або чоловік, співмешканець або співмешканка, батьки та діти. Також дитина від одних батьків або прийнята в родину чи всиновлена, тесть та теща, свекор чи свекруха, дядьки та тітки, кузини, онуки або будь-який інший родич, що мешкає з родиною.

Кумівство або фаворитизм:

Мова йде про тенденцію до надання неправомірних вигід членам своєї родини, друзям або знайомим.

Учасники:

Будь-яка особа, фізична чи юридична, або група осіб або організацій, що може приймати участь в діяльності підприємства або компанії чи групи компаній прямо або опосередковано.

Цей термін поширюється на різних осіб, таких як інвестори, акціонери, працівники, співробітники, постачальники, субпідрядники, клієнти, державні органи, профсоюзи, а також міжнародні організації, неурядові організації, органи місцевого самоврядування, журналісти та ЗМІ.

Політичні діячі (пд):

Особи, що обіймають або обіймали керівні відповідальні посади в державних органах, або виконують чи виконували державні обов'язки, судові чи адміністративні в міжнародній організації, а також члени їх родини та близькі люди.

Мова йде зокрема про перших політиків, таких як голови держав, високопоставлених політиків, чиновників, суддів або високопоставлених військових, а також про керівників державних підприємств або впливових політичних партій.

Хабар:*

Хабар – це без сумнівів найбільш відома форма корупції. Це також основна ціль, проти якої спрямована більшість антикорупційних законів. Як правило, хабар – це сума грошей або подарунок з метою отримання неправомірної, незаслуженої та неналежної вигоди.

Хабар може стосуватися багатьох учасників транзакції, проте в ньому завжди приймають участь дві основні сторони: особа, що дає хабар (платник) та особа, що отримує хабар (отримувач). Хабар необов'язково має бути сумою грошей,

він може мати форму фінансового стимулу, наданої послуги або користі, наприклад пропонування працевлаштування родичу особи, якій надається хабар.

Навіть проста обіцянка надати щось в майбутньому в обмін на комерційну вигоду є хабарем.

Хабар поширюється на різні ситуації і має такі категорії:

• Приховані комісійні: форма хабаря, сплата якого відбувається після укладання угоди, а не до. Таким чином приватна особа, що бажає укласти договір, обіцяє державному службовцю сплатити «комісійні», якщо з ним буде укладено договір.

• Сплата за спрощення формальностей: ще може називатися спрощення, дати на лапу, вимагання або бакшиш, це невелика сума, що сплачується прямо або непрямо «з-під поли», державному службовцю або приватній особі, щоб гарантувати або прискорити виконання обов'язкових формальностей, таких як отримання візи, замовлення або підключення до мережі (цифрової, електричної, постачання води), більш швидкого розмитнення товарів…

• Незаконне стягнення: податки або збори, що стягуються незаконно державним службовцем, який не має не те повноважень або прав.

Неофіційна робота:

Відсутність офіційної реєстрації в компетентних органах влади особи, яка працює на підприємство.

Примусова робота:

Робота, що виконується під примусом або під загрозою.

Дитяча праця:

Будь-який вид економічної діяльності, що виконується дітьми та ставить під загрозу їх нормальний фізичний та психологічний розвиток.

(*) дивись внутрішній практичний посібник.

Примітки

Хабар:

найвідоміша форма корупції має різні назви по всьому світі

Єгипет
- Ашаан ад-духаан (щось вам на сигарети)
- Ашаан аш-шай (щось вам на чай)
- Бакшиш (подарунок, чайові, дар)
- Бартеель рашван (хабар)
- Кахва (кава)

Росія
- Взятка (хабар)
- Дать на лапу (підкуп)

Китай
- Шакіан (гроші на чай)
- Зу ху м'єн (зайти через задні двері)

США
- Брайб (хабар)
- Кікбек (приховані комісійні)
- Пейола (бакшиш)
- Суітенер Бекхандер (вигода/підкуп)
- Хаш мані (плата за мовчання)
- Гріз (підкуп)
- Вет май бек (помочити носа)

Мексика
- Соборно (хабар)
- Мордіда (укус)
- Рефреско (напій)
- Дінеро пор дебахо де ла меса (підкуп)

Перу
- Коіма (хабар на арго)

Ірак
- Кахва (добра кава)

Нігерія
- Кола, даш егунхе (хабар)

Ангола
- Газеозо (напій)

Румунія
- Расплата (винагорода в обмін на послуги)

Тайланд
- SCін боне (гроші на чай)

Індія
- Рішват (підкуп)
- Бакшиш, гхоос, хафта (хабар)
- Шаі-пані (чай та вода)

Туреччина
- Русвет (хабар)

Філіппіни
- Лагай (дай п'ять)
- Котонг, сухол (хабар)

Limagrain
from earth to life

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

АДРЕСА:
CS 20001
63360 Gerzat

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

www.limagrain.com

Limagrain - Designed and written by: Corporate Legal & Compliance Department - Created and produced by: All Contents AURA - 23010035 українська
Photos credits: Photo library of Limagrain and its subsidiaries, Vincent Bouchet, fotolia, Adobe Stock, Jérôme Chabanne