

Código de Conduta

Na qualidade de uma das maiores empresas do mundo no âmbito de processamento e comercialização de uma vasta gama de matérias-primas, a Louis Dreyfus Company sempre se regeu por um elevado conjunto de padrões éticos.

Hoje em dia, esta base sólida de integridade, sobre a qual o nosso Grupo familiar foi construído há mais de 165 anos, é mais importante do que nunca. Em conjunto com a nossa elevada experiência técnica, cultura empresarial, experiência em gestão de risco, rede e presença global, é vital salvaguardar o nosso sucesso contínuo enquanto parceiro fiável e empresa com implantação mundial no setor de produtos agrícolas.

Para alcançar e manter uma posição de liderança temos de gerir os nossos negócios com força e ambição, mas também com humildade, bom senso e uma reputação de conduta ética; a fim de inspirar e merecer a confiança dos nossos clientes, fornecedores e parceiros em todo o mundo. Enquanto empresa global, temos um desafio acrescido devido à complexidade de contextos culturais, legais, políticos e econômicos nos quais operamos. Mas, apesar de tudo isto, temos de ter em consideração que não há nada mais importante do que nos mantermos fiéis aos nossos princípios e valores – uma vez que são estes que constituem a base do nosso sucesso, que estão no centro da nossa cultura familiar e que são a base da confiança que os nossos vários intervenientes depositam em nós. Este Código de Conduta foi elaborado para apoiar e orientar todos os funcionários (e parceiros externos, quando necessário) na implementação destes princípios sem colocar em causa a nossa integridade e sem comprometer a legislação vigente que, por definição, regula todas as nossas ações.

Acima de tudo, cumprimos com a palavra dada e só existe uma maneira de realizarmos os nossos negócios: com ética.

Margarita Louis-Dreyfus,
Chairperson,
Louis Dreyfus Holding B.V.

AMBIENTE DE TRABALHO

O Grupo LDC está comprometido em criar um ambiente de trabalho adequado para que os colaboradores possam desempenhar todo o seu potencial profissional, contribuindo tanto para as suas próprias carreiras dentro da companhia, como para os interesses do Grupo e de suas subsidiárias.

Qualquer prática discriminatória, seja relacionada a sexo ou orientação sexual, raça, origem, religião, idade, condição física ou crença, é contrária aos nossos Valores, história, cultura e interesses econômicos, e não será tolerada.

Nosso objetivo é criar um ambiente de trabalho seguro e saudável para os nossos colaboradores e demais pessoas que sejam convidadas a visitar as nossas instalações.

Todos os colaboradores deverão agir com dignidade e respeito aos valores individuais e de seus colegas de trabalho, evitando qualquer ocorrência que caracterize assédio moral ou sexual. É proibido o consumo de álcool durante a jornada de trabalho, exceto em comemorações oficiais da companhia.

CONDUTA PESSOAL

As nossas ações individuais afetam tanto a reputação do Grupo quanto o nosso posicionamento nos mercados e nas comunidades onde atuamos. Assim, devemos:

- Agir com elevado senso de responsabilidade, lealdade, dignidade e respeito para com os nossos colegas e parceiros, de acordo com os Valores da companhia;
- Cumprir os nossos deveres, bem como as obrigações legais ou contratuais, sempre em conformidade com padrões de profissionalismo, com os termos e condições que os governam e com os interesses do Grupo e de suas subsidiárias no longo prazo;
- Não nos envolver em práticas comerciais desleais. Nenhum acordo ou entendimento que tenha propósitos ou efeitos proibidos de anticompetitividade devem ser tratados, discutidos ou fechados junto a concorrentes.

Os colaboradores estão proibidos de oferecer, prometer, autorizar, dar e/ou receber dinheiro ou outros benefícios inadequados a/de clientes, fornecedores, representantes públicos e quaisquer outros parceiros ou entidades relacionadas com a companhia ou mesmo diretamente ou por meio de terceiros. No que diz respeito a esse item, devem-se cumprir sempre as leis e os regulamentos aplicáveis.

Visando reforçar as relações comerciais, poderão ser oferecidos ou recebidos presentes ou convites para entretenimento, apenas se forem de baixo valor e compatíveis com as leis e práticas comerciais locais, bem como com as políticas da companhia. Em caso de dúvida, os colaboradores devem pedir aprovação do seu gestor.

CONFLITO DE INTERESSES

É fundamental que tenhamos uma visão equilibrada, independente e informada a respeito das diversas questões que devemos considerar e decidir pelo interesse do Grupo e de suas subsidiárias.

Neste sentido: Devemos evitar envolver-nos diretamente ou por meio de partes associadas e/ou de terceiros em ações que possam ser contra os interesses ou a imagem do Grupo ou de suas subsidiárias.

Isso inclui a obtenção de benefícios pessoais em função de decisões ou ações corporativas, nepotismo, uso de informação confidencial para fins contrários aos interesses do Grupo e de suas subsidiárias, bem como a divulgação de informação confidencial a associados, familiares ou amigos.

Os colaboradores devem comunicar ao seu gestor quaisquer conflitos de interesses ocorridos. Além disso, devem informar toda e qualquer atividade, com envolvimento direto ou indireto – seja por meio de participação societária, familiares ou entidades legais, havendo interesses pessoais – em operações comerciais com qualquer empresa do Grupo, como parceiro, cliente, fornecedor ou outras. Tais operações comerciais devem ser informadas e podem necessitar da aprovação do Presidente Executivo Regional ou do Comitê de Conformidade e de Auditoria Interna, conforme a Política de Partes Relacionadas do Grupo.

SEU
PARCEIRO DE
CONFIANÇA

DESDE

1851

LDC ETHICSPPOINT

<http://ldc.ethicspoint.com/>



LDC EthicsPoint é uma linha direta (online ou por telefone) para o reporte de preocupações sobre possíveis condutas que possam ser antiéticas, não compatíveis ou inconsistentes com o Código de Conduta do Grupo LDC.

Os números da linha direta específica de cada país estão disponíveis no website de um prestador de serviços independente e as chamadas são atendidas pelo pessoal da EthicsPoint.

Todas as preocupações registradas, incluindo relatórios anônimos, são levadas em consideração para análise e investigação. Isso é tratado confidencialmente pelo Departamento de Compliance e Auditoria Interna, no nível de Grupo ou Regional, e pode envolver os departamentos relevantes, conforme necessário.



É vedado aos colaboradores especular pessoalmente em relação às commodities negociadas pelo Grupo (excluindo-se ações de empresas privadas, derivativos e contratos monetários), e, em nenhuma circunstância, está autorizado o envolvimento em transações ou negócios baseados em informação obtida no âmbito do seu trabalho para o Grupo.

Os colaboradores têm o compromisso de dedicar-se exclusivamente para o Grupo durante a jornada de trabalho, salvo quando for expressamente acordado o contrário. Os colaboradores não podem realizar atividades concorrentes com qualquer empresa do Grupo, nem pertencer ao Conselho Administrativo ou a algum comitê de qualquer empresa ou organização que seja concorrente da companhia ou de suas subsidiárias.

Os ativos tangíveis e intangíveis das empresas do Grupo (ativos físicos e financeiros, tecnologia, informação, pesquisa, estratégias, nome, imagem etc.) não podem ser utilizados em benefício pessoal ou de terceiros, nem além das necessidades do colaborador no desempenho das suas atividades para com o Grupo ou suas subsidiárias.

Apenas o Presidente Executivo Regional ou o Comitê de Conformidade e de Auditoria Interna do Grupo podem aprovar exceções a essas regras.

COMUNIDADE E MEIO AMBIENTE

O crescimento sustentável é uma questão fundamental para cada um de nós e para as nossas famílias, e também é crítico para os nossos interesses econômicos de longo prazo:

Temos o compromisso de agir com responsabilidade ambiental e cumprir proativamente todos os requisitos legais e regulamentares.

Promovemos o desenvolvimento econômico e a melhoria da qualidade de vida das comunidades onde atuamos, e apoiamos ações nesse sentido.

Proibimos o trabalho infantil ou forçado e aplicamos proativamente as recomendações da Organização das Nações Unidas (ONU) no que dizem respeito a esse tema.

Estabelecemos relações comerciais apenas com fornecedores, parceiros e prestadores de serviços que atuam segundo os mesmos valores.

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Informações de negócio obtidas por um colaborador no âmbito das suas atividades de trabalho são estritamente confidenciais e de propriedade do Grupo, incluindo posições no mercado, dados financeiros, estratégias e transações, dados de pesquisa e business intelligence, independentemente do meio físico utilizado.

Os colaboradores devem sempre tomar as medidas necessárias para proteger informações confidenciais da companhia, especialmente em locais públicos e ao utilizar softwares e códigos de segurança que são disponibilizados por meio de dispositivos e serviços oferecidos pelo Grupo ou por suas subsidiárias.

REPRESENTAÇÃO DA EMPRESA

As únicas pessoas autorizadas a representar legalmente qualquer empresa do Grupo são aquelas às quais tiver sido expressamente

concedido tal poder, seja por legislação aplicável ou por procuração de acordo com as políticas da companhia.

Os colaboradores estão proibidos de revelar qualquer informação do Grupo ou de suas subsidiárias à mídia sem a aprovação prévia do Presidente Executivo Regional.

Os colaboradores que participem publicamente de qualquer meio de comunicação, concedendo entrevistas, publicando artigos ou qualquer outra forma de manifestação, não deverão falar em nome da companhia, salvo se devidamente autorizado.

LEGISLAÇÃO E REGULAMENTOS

Os colaboradores devem sempre certificar-se de que suas ações estão em conformidade com todas as leis e regulamentos obrigatórios nos países em que trabalham.

Todos os registros financeiros têm de ser mantidos de acordo com a legislação aplicável e nenhum colaborador pode compactuar ou participar da criação de registros ilegais, impróprios, imprecisos ou duvidosos. Sempre que um colaborador receber uma notificação legal/ação judicial movida por qualquer terceiro, bem como qualquer comunicação proveniente de alguma autoridade legal ou reguladora, deve informar ao seu superior direto e ao Diretor Jurídico Regional.

APLICAÇÃO DO CÓDIGO

Este código é aplicável e sujeito à sua legalidade e exigibilidade nos termos da legislação local.