

Gedragscode van de groep

Als een van 's werelds toonaangevende handelaren en verwerkers van een breed scala aan grondstoffen volgt Louis Dreyfus Company altijd sterke set ethische normen.

Vandaag de dag is dit stevige fundament van integriteit, waarop onze familiegroep meer dan 165 jaar geleden is gebouwd, relevanter dan ooit. Naast onze superieure expertise, ondernemende cultuur, knowhow op het gebied van risicomanagement, wereldwijde aanwezigheid en netwerk, is het van cruciaal belang om ons succes als betrouwbare partner en wereldwijde handelaar van belangrijke landbouwgrondstoffen te beschermen.

Om een leidende positie te bereiken en te behouden moeten we ons bedrijf met kracht en ambitie leiden, maar ook met nederigheid, gezond verstand en een reputatie van ethisch gedrag.

Hiermee inspireren wij onze klanten, leveranciers en partners over de hele wereld en verdienen wij hun vertrouwen.

Als wereldwijde onderneming hebben we een extra uitdaging: de complexiteit van de culturele, juridische, politieke en economische omgeving waarin we actief zijn. Desondanks mogen we niet vergeten dat er niets belangrijker is dan trouw te blijven aan onze principes en waarden. Deze waarden ondersteunen ons succes, vormen de kern van onze familiecultuur en vormen de basis voor het vertrouwen dat onze verschillende belanghebbenden in ons stellen.

Deze gedragscode is geformaliseerd om alle medewerkers (en externe partijen, waar nodig) te ondersteunen en te begeleiden bij de toepassing van deze principes zonder afbreuk te doen aan onze integriteit en zonder afbreuk te doen aan de toepasselijke wettelijke vereisten die per definitie van toepassing zijn op al onze handelingen.

Onze band is ons woord en er is maar één manier waarop we zaken doen: ethisch verantwoord ondernemen.

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

WERKKLIJMAAT

De groep streeft ernaar om een werkomgeving te creëren waar medewerkers hun professionele potentieel ten volle kunnen benutten in het belang van hun toekomstige loopbaan binnen de groep en in het belang van de groep en de groepsmaatschappijen.

Discriminatie, met inbegrip van discriminatie op grond van geslacht, ras, afkomst, religie, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid of overtuiging, is in strijd met onze waarden, geschiedenis, cultuur en economische belangen en zal niet worden aanvaard. Wij streven ernaar een veilige en gezonde werkomgeving te creëren voor onze medewerkers en voor derden die toegang krijgen tot ons bedrijfsgebied.

PERSOONLIJK GEDRAG

Onze individuele handelingen zijn van invloed op de reputatie van de groep in de markten en gemeenschappen waar wij actief zijn. Daarom:

- Moeten wij handelen met een groot verantwoordelijkheidsgevoel, loyaliteit, waardigheid en respect voor onze collega's en zakenpartners, in overeenstemming met onze waarden
- Moeten wij onze taken en wettelijke of contractuele verplichtingen uitvoeren in overeenstemming met de professionele normen, de voorwaarden en bepalingen die van toepassing zijn en de langetermijnbelangen van de groep en de groepsmaatschappijen
- Geen oneerlijke handelspraktijken toepassen en geen verboden overeenkomsten of afspraken maken, bespreken of uitvoeren met concurrenten die concurrentiebeperkend werken

Het is medewerkers niet toegestaan om ongepaste geldelijke of andere voordelen aan te bieden, te beloven, te autoriseren, te maken of te ontvangen van klanten, leveranciers, overheidsfunctionarissen of andere zakelijke relaties of partners, hetzij rechtstreeks of via een derde partij. De medewerker dient in dit verband altijd de toepasselijke wet- en regelgeving na te leven.

Cadeaus en entertainment mogen alleen worden aangeboden en ontvangen om zakelijke relaties te versterken als ze van bescheiden waarde zijn en in overeenstemming zijn met de lokale bedrijfspraktijken en wetten en het beleid van het betrokken bedrijf. In geval van twijfel dienen medewerkers toestemming van het management te krijgen.

BELANGENCONFLICT

Het is van groot belang dat we altijd een beredeneerde, onafhankelijke en geïnformeerde mening vormen over de vele kwesties die we in het belang van de groep en de groepsmaatschappijen moeten overwegen en beslissen. Daarom:

Mogen wij ons niet inlaten, rechtstreeks of via partijen of derden waarmee wij samenwerken, met handelingen die mogelijk niet verenigbaar zijn met de belangen of het imago van de groep of een groepsmaatschappij.

Deze omvatten onder meer het verkrijgen van persoonlijke voordelen uit een zakelijke beslissing of handeling, ongeoorloofde begunstiging, het gebruik van vertrouwelijke informatie voor andere doeleinden dan het belang van de groep en groepsmaatschappijen of het bekendmaken van dergelijke informatie aan medewerkers, familie of vrienden.

Tegenstrijdige belangen moeten door medewerkers aan het management worden gemeld. Medewerkers moeten opgave doen van alle transacties waarbij zij rechtstreeks of via bekenden, familie of juridische entiteiten betrokken zijn en waarin zij een belang hebben als deze transacties worden aangegaan met een groepsmaatschappij als partner, klant, leverancier of anderszins.

Dergelijke transacties moeten worden gemeld en kunnen de goedkeuring vereisen van de regionale CEO of de compliance- en interne auditcommissie in overeenstemming met het beleid inzake transacties tussen verbonden partijen van de groep.

LDC ETHICSPPOINT

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



LDC EthicsPoint is een hotline (online of telefonisch) voor het melden van bezorgdheden over mogelijk gedrag dat onetisch, niet-conform of anderszinds in strijd is met de gedragscode van de LDC-groep.

Landspecifieke hotlinenummers zijn beschikbaar op de site van de onafhankelijke externe dienstverlener en oproepen worden beantwoord door personeel van EthicsPoint.

Alle geregistreerde bezorgdheden, inclusief anonieme meldingen, worden in aanmerking genomen voor behandeling en onderzoek. Dit wordt vertrouwelijk behandeld door de afdeling Compliance en Interne Audit op Groeps – of Regionaal niveau en kan relevante afdelingen betrekken indien dat nodig wordt geacht.



Wij mogen niet persoonlijk speculeren in verband met grondstoffen die door de groep worden verhandeld (aandelen in privébedrijven, derivaten, cashcontracten) en mogen in geen geval transacties of handelsovereenkomsten aangaan op basis van informatie verkregen in verband met ons werk voor de groep.

Medewerkers verbinden zich ertoe al hun werktijden, professionele vaardigheden en zakelijke relaties uitsluitend aan de groep bij te dragen in de gebieden waar zij actief zijn, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen. Medewerkers mogen niet concurreren met een groepsmaatschappij of een functie bekleden als lid van de

raad van bestuur of in enig comité in een onderneming of organisatie die concurrent is van de groep of een groepsmaatschappij.

De materiële en immateriële vaste activa (fysieke en financiële activa, technologie, informatie, onderzoek, strategieën, naam, imago, enz.) van de groepsmaatschappijen mogen niet worden gebruikt voor persoonlijke of geassocieerde belangen van derden anders dan voor de noodzaak van de medewerker om zijn of haar taken voor de groep of relevante groepsmaatschappij uit te voeren.

Uitzonderingen op deze regels kunnen alleen worden toegestaan door de regionale CEO of de compliance- en interne auditcommissie.

GEMEENSCHAP EN MILIEU

Duurzame groei is een centraal thema voor ieder van ons en voor onze gezinnen. Het is ook van cruciaal belang voor onze economische belangen op lange termijn:

Wij zetten ons in voor milieuverantwoord gedrag en voldoen proactief aan relevante wet- en regelgeving.

Wij bevorderen en ondersteunen de economische ontwikkeling en verbetering van de levenskwaliteit van de gemeenschappen waar we actief zijn.

Wij veroordelen kinder- of dwangarbeid ten zwaarste en passen de aanbevelingen van de VN in dit opzicht proactief toe.

Wij bevorderen relaties met leveranciers, zakenpartners en onderaannemers die volgens dezelfde waarden werken.

INFORMATIEBEVEILIGING

Informatie verkregen door een medewerker met betrekking tot werkgerelateerde activiteiten is strikt vertrouwelijk en eigendom van de groep, inclusief marktposities, financiële informatie, geplande strategieën en transacties, onderzoeksgegevens en bedrijfsinformatie.

Medewerkers moeten altijd alle nodige stappen ondernemen om vertrouwelijke informatie te beschermen, in het bijzonder op openbare plaatsen, door gebruik te maken van de beveiligingscodes en -software die ter beschikking worden gesteld via de apparaten en diensten die door de groepsmaatschappijen worden geleverd.

BEDRIJFSVERTEGENWOORDIGING

De enige personen die wettelijk bevoegd zijn om een groepsmaatschappij te vertegenwoordigen zijn de personen die deze bevoegdheid uitdrukkelijk hebben verkregen op grond van de toepasselijke wetgeving of op grond van relevante volmachten die in overeenstemming zijn met het beleid van de groep.

Het is medewerkers niet toegestaan om informatie met betrekking tot de groep en groepsmaatschappijen aan de media bekend te maken zonder voorafgaande toestemming van de regionale CEO.

WET- EN REGELGEVING

Medewerkers dienen er altijd op toe te zien dat hun handelingen in overeenstemming zijn met alle verplichte wetten en voorschriften van de landen waarin de groep actief is. Alle financiële gegevens moeten worden bijgehouden in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en geen enkele medewerker mag deelnemen aan het aanmaken van illegale, ongepaste, onjuiste of onbetrouwbare documenten.

Wanneer een medewerker een kennisgeving of dreigende rechtszaak of procedure ontvangt van een derde partij of enige communicatie van wettelijke of regelgevende autoriteiten, moet hij de regionale Chief Legal Officer en de direct manager hiervan op de hoogte brengen.

TOEPASSING VAN DE GEDRAGSCODE

Deze gedragscode is van toepassing, onder voorbehoud van de rechtmatigheid en afdwingbaarheid ervan volgens lokale wetten.