

# Code de Conduite du Groupe

En tant que l'un des principaux marchands et transformateurs mondiaux d'une large gamme de matières premières, Louis Dreyfus Company respecte depuis toujours de solides normes éthiques.

Ces valeurs, sur lesquelles notre groupe familial a été fondé il y a plus de 165 ans, n'ont jamais été aussi pertinentes. Il est essentiel que nous préservions notre succès en tant que partenaire de confiance et marchand mondial de produits agricoles, au-delà de notre expertise, notre culture entrepreneuriale, notre savoir-faire en matière de gestion des risques, notre présence mondiale et notre réseau.

Afin de parvenir à une position de leadership et de nous y maintenir, nous devons gérer nos activités avec force et ambition. Nous devons également faire preuve d'humilité et de bon sens et avoir la réputation d'une conduite éthique dans le but d'inspirer et de mériter la confiance de nos clients, fournisseurs et partenaires dans le monde entier.

En tant que groupe mondial, nous sommes confrontés à un défi supplémentaire : la complexité des environnements culturel, juridique, politique et économique dans lesquels nous opérons. Malgré cela, nous devons garder à l'esprit qu'il n'y a rien de plus important que de rester fidèle à nos principes et à nos valeurs. Ceux-ci sont la clé de notre succès, sont au cœur de notre culture familiale et constituent la base même de la confiance que nos partenaires ont placée en nous.

Ce Code de Conduite a été rédigé pour guider tous les collaborateurs (ainsi que des partenaires externes le cas échéant) dans l'application de ces principes, sans compromettre notre intégrité et sans préjudice des exigences juridiques en vigueur, qui, par définition, doivent régir l'ensemble de nos actions.

Honorer notre parole est ce qui compte par-dessus tout. Et il n'y a qu'une seule manière de mener nos activités : de manière éthique.

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

## ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Le Groupe s'efforce de construire un environnement de travail approprié au développement du potentiel professionnel de ses collaborateurs, pour promouvoir leur carrière mais également dans l'intérêt du Groupe et de ses sociétés.

Toute discrimination, notamment se fondant sur l'âge, le sexe, la race, les origines, la religion, le handicap, les orientations sexuelles ou les croyances, est en totale contradiction avec nos valeurs, notre histoire, notre culture et nos intérêts économiques et n'est donc pas acceptable. Nous visons à créer un environnement de travail sûr et sain pour nos collaborateurs et pour les tierces personnes qui se rendent dans nos locaux.

## CONDUITE PERSONNELLE

Nos actions individuelles ont un impact sur la réputation du Groupe dans les domaines et les communautés où il est présent. Par conséquent, nous devons :

- Agir avec un sens aigu des responsabilités, loyauté, dignité, dans le respect de nos collègues et associés, et conformément à nos valeurs
- Accomplir nos devoirs et remplir nos obligations légales ou contractuelles conformément aux standards professionnels, aux termes et conditions qui les régissent et aux intérêts à long terme du Groupe et de ses sociétés
- Ne pas prendre part à des pratiques commerciales non-équitables; aucun accord ou engagement ayant un objectif ou un résultat généralement admis comme étant de nature anti-concurrentielle ne sera négocié, conclu ou accompli avec des concurrents

Les collaborateurs ne sont pas autorisés à d'offrir, promettre et/ou autoriser de donner ou recevoir de la part de clients, de fournisseurs, de fonctionnaires ou de toute autre relation d'affaire ou partenaire, des avantages pécuniaires ou autres que ce soit directement ou par l'intermédiaire d'une tierce partie. À cet égard, ils doivent toujours se conformer aux lois et aux règlements en vigueur.

Toutefois des cadeaux et autres avantages en nature peuvent être offerts et acceptés pour renforcer les relations d'affaires, à condition qu'ils soient de nature modeste et restent en conformité avec les lois et les pratiques commerciales locales, ainsi que les politiques en vigueur dans l'entreprise concernée.

En cas de doute, les collaborateurs doivent solliciter l'approbation de leur responsable.

## CONFLIT D'INTÉRÊT

Les décisions doivent toujours être prises dans l'intérêt du Groupe et de ses sociétés, en s'appuyant sur des opinions raisonnables, indépendantes et documentées. En conséquence :

Nous devons éviter de nous engager directement, ou par le biais d'associés ou de tierces parties, dans des actes qui ne seraient pas compatibles avec les intérêts ou l'image du Groupe ou d'une de ses sociétés. Ceci inclut l'obtention d'avantages personnels suite à une décision ou une action commerciale, le népotisme, l'utilisation de données confidentielles dans un but autre que l'intérêt du Groupe et de ses sociétés, ou la divulgation de telles informations à des associés, famille ou amis.

Les conflits d'intérêt doivent être déclarés dès que possible par les collaborateurs à leurs responsables. Les collaborateurs doivent ainsi déclarer lorsqu'ils sont impliqués dans une transaction avec une société du Groupe comme partenaire, client, fournisseur ou autre, qu'il s'agisse d'une implication directe ou indirecte, ou par le biais d'associés, de leur famille ou d'entités légales dans lesquelles ils ont ou auront un intérêt.

Une telle transaction doit être divulguée et peut nécessiter l'approbation du CEO Régional ou du Comité de Compliance et d'Audit Interne, conformément à la Politique du Groupe sur les Transactions avec des Parties Liées.

Nous devons éviter de spéculer personnellement sur les matières premières commercialisées par le Groupe (actions de sociétés non cotées, produits dérivés, matières premières physiques), et, dans tous les cas, nous ne devons pas réaliser de transactions sur la base d'informations obtenues du fait de notre travail au sein du Groupe.

YOUR  
TRUSTED  
PARTNER

SINCE  
1851

## LDC ETHICSPPOINT

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



LDC EthicsPoint est un dispositif d'alerte professionnelle (hotline téléphonique ou disponible sur internet) mis à disposition des collaborateurs, partenaires commerciaux et autres afin de signaler toutes violations soupçonnées du code de conduite du Groupe LDC ou de la loi.

Les numéros de téléphone de la hotline sont disponibles, selon les pays, sur le site internet de l'organisme extérieur et les appels sont traités par le personnel d'EthicsPoint.

Tout signalement, y compris anonyme, est pris en considération pour investigation. Ce dispositif est géré en toute confidentialité par le département Conformité et Audit Interne au niveau Groupe ou régional, et pourrait impliquer d'autres départements si nécessaire.



Sauf dérogation expresse, les collaborateurs s'engagent à utiliser toutes leurs heures de travail, leurs compétences professionnelles et leurs relations commerciales pour servir les intérêts du Groupe dans les domaines où il est présent. Les collaborateurs ne doivent ni être en concurrence avec l'une des sociétés du Groupe, ni être membre du conseil d'administration ou de tout autre comité d'une entreprise ou d'une organisation qui serait un concurrent du Groupe ou de l'une de ses sociétés.

Les biens tangibles et intangibles des sociétés du Groupe (biens matériels et financiers, technologie, informations, recherches, stratégies, nom, image, etc.) ne doivent pas être utilisés à des fins personnelles ou bénéficier à des tiers ; ils ne doivent pas non plus être utilisés en dehors des attributions et des responsabilités professionnelles que l'employé a envers le Groupe ou envers l'une des sociétés du Groupe.

Des dérogations à ces règles ne peuvent être accordées que par le CEO Régional ou le Comité de Compliance et d'Audit Interne du Groupe.

### COMMUNAUTÉ ET ENVIRONNEMENT

Le développement durable est un aspect clé pour chacun d'entre nous et pour nos familles ; il est également essentiel pour nos intérêts économiques à long terme :

Nous sommes conscients de notre responsabilité envers l'environnement et nous nous conformons de manière proactive aux exigences légales en vigueur.

Nous encourageons le développement économique et l'amélioration de la qualité de vie des communautés auprès desquelles nous intervenons et soutenons des actions en ce sens.

Nous condamnons le travail des enfants ou le travail forcé et nous appliquons de façon proactive les recommandations de l'ONU à ce sujet.

Nous favorisons les relations avec les fournisseurs, les associés et les sous-traitants qui partagent ces mêmes valeurs.

### SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

Les informations obtenues par un employé, du fait de ses activités professionnelles, sont strictement confidentielles et sont la propriété du Groupe, y compris les informations sur les marchés, les informations financières, les stratégies envisagées et les transactions futures.

Les collaborateurs doivent toujours prendre les mesures nécessaires pour protéger les informations confidentielles, en particulier dans tous les lieux publics ; ils doivent toujours utiliser les codes de sécurité et les logiciels mis à leur disposition sur les équipements informatiques et utiliser les services fournis par les sociétés du Groupe.

### REPRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Les seules personnes ayant autorité pour représenter légalement les sociétés du Groupe sont les personnes à qui ce pouvoir a été formellement accordé, du fait de la loi en vigueur ou de procurations conformes aux politiques du Groupe.

Il est interdit aux collaborateurs de divulguer des informations sur le Groupe et sur ses sociétés aux médias, sans l'approbation préalable du CEO Régional.

### LOI ET RÈGLEMENTS

Les collaborateurs devront toujours s'assurer que leurs actions sont conformes aux lois et aux règlements en vigueur dans les pays dans lesquels ils travaillent.

Tous les registres financiers doivent être tenus conformément à la loi applicable et aucun employé ne devra participer à la création de registres illégaux, inexacts, imprécis ou non fiables.

Lorsqu'un employé reçoit un avertissement, est menacé d'un procès ou d'une procédure de la part d'une tierce partie ou s'il est destinataire d'une communication de la part des autorités légales ou de supervision, il doit en informer le Directeur Juridique Régional et son responsable direct.

### APPLICATION

Ce Code est applicable, sous réserve de sa compatibilité avec les réglementations locales.