

Verhaltenskodex

Als eines der weltweit führenden Handels- und Verarbeitungsunternehmen für eine breite Auswahl an Produkten hat Louis Dreyfus Company schon immer solide ethische Standards befolgt.

Heutzutage ist dieses stabile Fundament der Integrität, auf das unser Familienkonzern vor mehr als 165 Jahren gebaut wurde, relevanter denn je. Neben unserer überlegenen Fachkompetenz, unserer unternehmerischen Arbeitsweise, unserem Know-how bzgl. Risikomanagement und unserem globalen Einfluss und Netzwerk ist es von entscheidender Bedeutung, unseren fortwährenden Erfolg als verlässlicher Partner und als globaler Händler von wesentlichen landwirtschaftlichen Handelswaren zu bewahren.

Um eine Führungsposition einzunehmen und beizubehalten, müssen wir unser Geschäft mit Kraft und Ehrgeiz führen, aber auch mit Demut, gutem Urteilsvermögen und einem guten Ruf für moralisches Verhalten. So inspirieren wir und verdienen wir uns das Vertrauen unserer Kunden, Zulieferer und Partner auf der ganzen Welt.

Als globales Unternehmen stehen wir vor einer zusätzlichen Herausforderung: der Komplexität der kulturellen, rechtlichen, politischen und wirtschaftlichen Umfeldern, in denen wir tätig sind. Trotzdem dürfen wir nicht vergessen, dass es nichts Wichtigeres gibt, als unseren Prinzipien und Werten treu zu bleiben – diese unterstützen unseren Erfolg, stehen im Kern unserer Familienkultur und bilden die Grundfesten des Vertrauens, das unsere verschiedenen Interessensvertreter uns entgegenbringen.

Dieser Verhaltenskodex ist formell festgehalten worden, um alle Mitarbeiter (und wo angebracht externe Parteien) darin zu unterstützen und anzuleiten, diese Prinzipien anzuwenden, ohne unsere Integrität zu kompromittieren, im Rahmen der maßgeblichen rechtlichen Bedingungen, welche per Definition all unser Handeln bestimmen.

Vor allem aber stehen wir zu unserem Wort und es gibt nur einen Weg unser Geschäft zu führen: ethisch verantwortungsvoll.

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

ARBEITSUMGEBUNG

Anliegen des Konzerns ist es, die bestmöglichen Arbeitsbedingungen zu schaffen, damit unsere Mitarbeiter ihr Potential optimal ausschöpfen können – sowohl im Interesse ihrer eigenen beruflichen Zukunft innerhalb des Konzerns als auch im Interesse von LDC und seiner Tochtergesellschaften.

Jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Herkunft, der Religion, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung oder der persönlichen Ansichten eines Mitarbeiters kollidiert mit unseren Unternehmenswerten, unserer

Firmengeschichte und Firmenkultur sowie mit unserem geschäftlichen Interesse und kann nicht toleriert werden. Unser Ziel ist es, eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung sowohl für unsere Mitarbeiter als auch für all jene zu schaffen, die Zutritt zu unseren Geschäftsräumen und Firmengeländen haben.

PERSÖNLICHES VERHALTEN

Das Erscheinungsbild des Konzerns in der Öffentlichkeit und sein Ansehen am Markt und den einzelnen Standorten werden durch das Handeln jedes einzelnen Mitarbeiters geprägt. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass wir:

- im Einklang mit unseren Unternehmenswerten und mit einem hohen Grad an Verantwortlichkeit, Loyalität, Würde und Respekt gegenüber unseren Kollegen und Geschäftspartnern handeln,
- unsere Aufgaben und rechtlichen bzw. vertraglichen Verpflichtungen unter Einhaltung unserer beruflichen Standards und der jeweils geltenden Geschäftsbedingungen sowie unter Wahrung der langfristigen Interessen des Konzerns und seiner Tochtergesellschaften wahrnehmen,
- keine unlauteren Geschäftsmethoden anwenden sowie keine Verpflichtungen eingehen und uns an keinen Vereinbarungen beteiligen, die wettbewerbswidrig sind.

Kein Mitarbeiter darf Kunden, Lieferanten, Behördenvertretern oder anderen Geschäftspartnern, weder direkt noch über Dritte, unangemessene finanzielle oder sonstige Vorteile anbieten, versprechen, verschaffen, genehmigen oder diese von ihnen annehmen;

Mitarbeiter müssen sich beim Tätigen von Geschäften immer an die jeweils geltenden rechtlichen Vorgaben und Bestimmungen halten.

Geschenke und Einladungen zur Festigung und zum Ausbau von Geschäftsbeziehungen dürfen nur dann gemacht und angenommen werden, wenn diese von unbedeutendem finanziellen Wert sind und den am jeweiligen Standort üblichen Gepflogenheiten und rechtlichen Vorgaben entsprechen. In Zweifelsfällen sollten Mitarbeiter sich an ihre Vorgesetzten wenden.

INTERESSENSKONFLIKTE

Es ist wichtig, sich immer eine klare, unabhängige und sachkundige Sichtweise auf die vielen geschäftlichen Angelegenheiten zu verschaffen, die wir im Interesse des Konzerns und seiner Tochtergesellschaften bedenken und entscheiden müssen. Daher gelten folgende Grundsätze:

Kein Mitarbeiter darf sich direkt oder indirekt, durch geschäftliche Verbündete oder zusammen mit Dritten, an Handlungen beteiligen, die mit den Interessen oder dem Ansehen des Konzerns oder einer seiner Tochtergesellschaften unvereinbar sein könnten. Dies schließt das Verschaffen von persönlichen Vorteilen durch geschäftliche Vorgänge, Vetternwirtschaft und die nicht dem Interesse des Konzerns oder seiner Tochtergesellschaften dienende Verwendung geheimer Informationen bzw. deren Preisgabe an verbundene Dritte, Familienmitglieder oder Freunde ein.

Mitarbeiter müssen ihre Vorgesetzten über jeden Interessenskonflikt unmittelbar in Kenntnis setzen. Mitarbeiter müssen jedes Geschäft melden, in das sie direkt oder indirekt durch einen verbundenen Dritten, ein Familienmitglied oder eine Firma verwickelt sind. Dies schließt auch Geschäfte von Firmen ein, die Partner, Kunden, Lieferanten etc. von LDC-Tochtergesellschaften sind. Geschäfte dieser Art müssen deklariert werden und bedürfen unter Umständen der Erlaubnis des CEO der jeweiligen Region bzw. des Compliance und Internal Audit Committee in Übereinstimmung mit der Konzernrichtlinie über Geschäfte mit Dritten.

YOUR
TRUSTED
PARTNER

SINCE
1851

LDC ETHICSPPOINT

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



Die LDC EthicsPoint ist eine Hotline (online oder telefonisch) um auf auf potenzielle Unregelmässigkeiten oder Hinweise auf Verstösse gegen die ethischen Richtlinien und Standards der LDC Gruppe zu informieren.

Landesspezifische Hotline Rufnummern sind auf der unabhängigen, Host-Site eines Drittanbieters verfügbar und Anrufe werden von Mitarbeitern der LDC Verhaltenskodex Anlaufstelle entgegengenommen.

Alle protokollierten Anliegen, einschliesslich anonymer Berichte, werden bei der Überprüfung und Untersuchung berücksichtigt. Dies wird von dem Compliance-Beauftragten oder der internen Prüfstelle auf Konzern oder Regionalebene behandelt. Bei Bedarf werden andere Abteilungen mit einbezogen werden.



Weiterhin dürfen Mitarbeiter keinerlei persönliche Spekulationen in Zusammenhang mit von LDC gehandelten Gütern tätigen (betrifft Stammaktien privater Gesellschaften, Derivate, physische Kontrakte) und keine Geschäfte auf Basis von Informationen oder Kenntnissen, die sie im Zusammenhang mit ihrer Arbeit erlangt haben, machen.

Die Mitarbeiter verpflichten sich, LDC ihre gesamte Arbeitszeit zu widmen und ihr Fachwissen und ihre geschäftlichen Beziehungen ausschliesslich dem Konzern zur Verfügung zu stellen. Dies bezieht sich, soweit nicht anders vereinbart, ausschliesslich auf die Tätigkeitsbereiche von LDC. Mitarbeiter dürfen nicht in Konkurrenz mit einer LDC-Tochtergesellschaft treten oder ein Amt als Vorstandsmitglied bzw. in einem Organ einer Gesellschaft oder Organisation bekleiden, die ein Konkurrent von LDC oder einer LDC-Tochter ist.

Die Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerte des Konzerns (physische und finanzielle Vermögenswerte, Technologien, Informationen, Forschungsergebnisse, Strategien, Namen, Bilder etc.) dürfen von einem Mitarbeiter nur im Rahmen seiner Pflichterfüllung und nicht zur persönlichen Vorteilnahme bzw. zur Vorteilnahme von Dritten verwendet werden.

Ausnahmeregelungen müssen durch den CEO der jeweiligen Region bzw. durch das Compliance und Internal Audit Committee genehmigt werden.

STANDORTPOLITIK UND UMWELTSCHUTZ

Nachhaltiges Wachstum ist nicht nur für uns und unsere Familien ein zentrales Anliegen, sondern auch für die langfristigen ökonomischen Interessen des Konzerns:

Ökologische Verantwortung ist für uns eine Verpflichtung, weshalb wir uns aktiv zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und Anforderungen verpflichten, die an den verschiedenen Standorten bestehen.

Wir fördern die wirtschaftliche Entwicklung und die Verbesserung der Lebensqualität der Länder und Regionen, in denen wir aktiv sind und unterstützen dort alle Maßnahmen, die diesem Zweck dienen.

Mit Nachdruck verurteilen wir Kinder- oder Zwangsarbeit und halten uns in diesem Zusammenhang an die Empfehlungen der UN. Außerdem fördern wir geschäftliche Beziehungen zu Lieferanten, Geschäftspartnern und Unterauftragnehmern, die sich denselben Werten verpflichtet fühlen.

DATENSCHUTZ

Sämtliche von einem Mitarbeiter in Zusammenhang mit seiner Arbeit erlangten Informationen zu Marktpositionen, Finanzen, Strategiekonzepten, Geschäfts-, Forschungs- und Unternehmensdaten gehören LDC und unterliegen strengster Geheimhaltung. Die Mitarbeiter müssen zu jeder Zeit alle nötigen Maßnahmen zum Schutz der Daten treffen, insbesondere wenn diese an öffentlich zugänglichen Orten verwendet werden. Dazu müssen die Mitarbeiter die Sicherheits-Codes und die entsprechende Software verwenden, die Geräte und Programme bieten bzw. die ihnen von den Tochtergesellschaften zur Verfügung gestellt werden.

VERTRETUNG

Nur diejenigen Mitarbeiter und Personen, denen ausdrücklich eine entsprechende Vollmacht erteilt wurde, dürfen eine Tochtergesellschaft rechtlich vertreten.

Die Erteilung der Vollmacht muss in Übereinstimmung mit geltendem Recht und den jeweils geltenden konzerninternen Bestimmungen erfolgen.

Mitarbeiter dürfen den Konzern oder eine seiner Tochtergesellschaften betreffende Informationen nur dann an die Medien weitergeben, wenn sie zuvor die Erlaubnis des CEO der jeweiligen Region eingeholt haben.

GESETZE UND BESTIMMUNGEN

Die Mitarbeiter verpflichten sich, ihre Handlungsweise nach den gesetzlichen Bestimmungen und Regelungen des Landes auszurichten, in dem sich ihr LDC-Standort befindet.

Alle Finanzunterlagen müssen in Übereinstimmung mit geltendem Recht geführt werden und kein Mitarbeiter darf sich an der Erstellung von illegalen, unzulässigen, unkorrekten oder unzuverlässigen Aufzeichnungen beteiligen.

Sobald ein Mitarbeiter von einem Dritten oder einer Behörde eine rechtliche Mitteilung erhält oder von einem Dritten oder einer Behörde über einen drohenden Rechtsstreit informiert wird, muss er den Leiter der Rechtsabteilung der jeweiligen Region und seinen direkten Vorgesetzten darüber in Kenntnis setzen.

ANWENDUNG DES KODEX

Dieser Kodex ist in Übereinstimmung mit der jeweils geltenden Gesetzgebung anzuwenden.