

Кодекс Поведінки Групи

Як одна з провідних компаній у світі з продажу й обробки широкого асортименту продукції, Луї Дрейфус Компані завжди дотримувалася встановленого набору етичних норм.

Сьогодні цей міцний фундамент ділової етики, на якому було побудовано нашу сімейну групу компаній більш ніж 165 років тому, ще більше відповідає викликам сьогодення, ніж будь-коли раніше. На додаток до нашого неперевершеного досвіду, підприємницької культури, досвіду у сфері керування ризиками, усесвітньої представленості й мережі важливо забезпечити стабільність нашої успішної діяльності в якості надійного партнера й глобальної компанії, яка здійснює продаж основної сільськогосподарської продукції.

Задля досягнення й утримання лідерських позицій нам необхідно керувати своєю діяльністю впевнено й амбіційно, проте мудро й обґрунтовано, підтримуючи добру репутацію щодо етичної корпоративної поведінки. Саме таким чином ми здобудемо довіру наших клієнтів, постачальників і партнерів у всьому світі.

Як глобальна компанія ми маємо додатковий виклик — складність культурного, правового, політичного й економічного середовища, у якому ми працюємо. Проте незважаючи на це, ми повинні пам'ятати, що немає нічого важливішого за відданість нашим принципам і цінностям. Саме вони підтримують наш успіх, є серцем нашої родинної культури й тим самим фундаментом довіри, яку мають до нас різні зацікавлені сторони.

Цей Кодекс корпоративної етики було складено для підтримки й скерування всіх співробітників (а також зовнішніх сторін, у разі необхідності) щодо застосування цих принципів без компромісів відносно нашої ділової етики, а також без порушення законодавчих вимог, які за визначенням повинні регулювати всі наші дії.

Понад усе важить наше слово, і є тільки один шлях здійснення нашої діяльності — етичний.

Маргарита Луї-Дрейфус,
голова
Луї Дрейфус Холдінг Бі.Ві.

УМОВИ ПРАЦІ

Група намагається створити найбільш сприятливі умови праці так, щоб працівники могли реалізувати в повній мірі свій професійний потенціал з врахуванням їх інтересів у розвитку своєї майбутньої кар'єри в межах Групи та її компаній.

Дискримінація, що базується на походженні, статевих, расових, релігійних, вікових відмінностях, фізичній неспроможності, сексуальній орієнтації чи віросповіданні, суперечить нашим культурним, економічним інтересам і не буде мати права на існування. Ми намагаємось створювати безпечні та здорові умови праці для наших працівників та осіб третьої сторони, запрошених прийняти наші вихідні умови.

ПРАВИЛА ОСОБИСТОЇ ПОВЕДІНКИ

Наші особисті вчинки впливають на репутацію Групи, яка має свою активну позицію в бізнесових та соціальних колах. Відповідно, ми повинні:

- діяти з максимальною відповідальністю, зваженістю, гідністю та повагою до наших колег та ділових партнерів, згідно наших цінностей та.
- виконувати наші повноваження, юридичні та договірні зобов'язання у відповідності до професійних стандартів, термінів та умов, що відповідають довготривалим інтересам Групи та Компаній Групи.
- не приймати участі в нечесних торгівельних операціях; не повинно розглядатись, підніматись на розгляд або впроваджуватись з конкурентами жодних погоджень чи угод в інтересах антиконкурентних пропозицій чи дій.

Працівникам забороняється особисто, або через третіх осіб, робити пропозиції, обіцяти, санкціонувати, пропонувати чи отримувати від клієнтів, постачальників, громадських посадових осіб або при будь-яких інших бізнесових або партнерських відносинах любі неналежні грошові винагороди чи отримання будь-якої

іншої користі, і в цьому відношенні слід завжди покладатись на чинне законодавство та розпорядження.

Подарунки та частування можуть бути запропоновані та отримані для зміцнення ділових відносин лише у випадку їх помірної вартості та відповідно до місцевої практики ділових відносин, законів, політики, що стосується компанії. У випадку любых сумнівів, працівники повинні отримати дозвіл від керівництва.

ЗЛОВЖИВАННЯ СЛУЖБОВИМ СТАНОВИЩЕМ

Важливо, щоб ми завжди формували аргументовану, незалежну та об'єктивну точку зору на багато проблем, які потрібно розглянути та вирішити в інтересах Групи та Компаній Групи. Відповідно:

Зловживання службовим становищем повинно належним чином повідомлятися працівниками керівництву. Службовці повинні декларувати любі та всі бізнесові операції, в яких вони задіяні безпосередньо чи через партнерів, сім'ю або юридичні особи, з якими вони ведуть справи чи знаходяться в процесі вступу з людиною з Компаній Групи, чи через партнерів, клієнтів, постачальників, тощо.

Таку операцію слід розкривати, і це може вимагати затвердження регіональним головним виконавчим директором або відділом Комплаєнс та комітетом внутрішнього аудиту у відповідності до Політиці щодо операцій сторін, пов'язаних із Групою компаній.

Ми повинні утриматись від особистих спекуляцій у відношенні торгівельних активів Групи (акції у власності приватних компаній, похідні цінні папери, готівкові угоди), та в будь-якому випадку не брати участі в угодах чи торгівельних домовленостях на основі інформації, отриманій від діяльності Групи.

LDC ETHICSPPOINT

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



LDC EthicsPoint - це гаряча лінія (в режимі онлайн або по телефону) призначена для повідомлення про поведінку, яка може бути неетичною, протиправною або в інший спосіб не відповідає Кодексу Ділової Поведінки Групи LDC.

Номери гарячих ліній для конкретних країн доступні на незалежному зовнішньому веб-сайті, а на дзвінки відповідає персонал EthicsPoint.

Усі зареєстровані повідомлення, включаючи анонімні, приймаються до розгляду та розслідування. Це здійснюється конфіденційно Відділом Комплаєнс та Внутрішнього Аудиту на груповому або регіональному рівні, або відповідним фахівцем з іншого відділу, якщо вважається необхідним.



Працівники беруть на себе зобов'язання використовувати весь робочий час, віддавати свої професійні вміння та використовувати свої ділові зв'язки виключно в інтересах Групи та сфер її діяльності, крім випадків, які узгоджені іншим чином. Працівники не повинні конкурувати з жодною з компаній Групи або посідати будь-яку посаду як член ради директорів чи любого з комітетів в будь-якій компанії чи організації, що є конкурентом Групи або Компанії Групи.

Матеріальні та нематеріальні активи Компаній Групи (матеріальні та фінансові активи, технологічні процеси, інформаційна база, дослідження, стратегії, назви, зображення, тощо) не повинні використовуватись для особистої вигоди або вигоди третьої сторони поза межами потреб службовця з ціллю виконання його посадових зобов'язань перед Групою або Компанією Групи.

Виключення з цих правил можуть надаватися лише з дозволу регіонального головного виконавчого директора або відділу Комплаєнсу та комітету внутрішнього аудиту.

СУСПІЛЬСТВО ТА ДОВКІЛЛЯ

Життєздатний розвиток – центральна проблема для кожного з нас та наших родин, що не менш важливо по відношенню до наших довготривалих економічних інтересів:

Ми несемо відповідальність за охорону довкілля та проактивно підкоряємось відповідним правовим та регулятивним вимогам.

Ми сприяємо економічному розвитку та поліпшенню якості життя суспільних верств, серед яких ми працюємо, та підтверджуємо діями ці результати.

Ми рішуче осуджуємо використання дитячої чи примусової праці та проактивно застосовуємо рекомендації ООН в цьому відношенні. Ми розвиваємо відносини з постачальниками, діловими партнерами та субпідрядниками, що керуються такими ж цінностями.

ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА

Інформація, отримана працівниками в процесі виробничої діяльності, є суворо конфіденційною та являється власністю Групи, включаючи інформацію про ринкове положення, фінансову інформацію, інформацію про стратегічні плани та ділові операції, данні про дослідження та інтелектуальні ресурси підприємства.

Службовці повинні завжди скеровувати свої кроки на захист конфіденційної інформації, зокрема у зонах загального доступу та застосуванні секретних кодів в засобах програмного забезпечення, доступних для них завдяки пристроям та послугам, наданим завдяки Компаніям Групи.

РЕПРЕЗЕНТАЦІЯ КОМПАНІЇ

Єдиними суб'єктами з правом юридичної репрезентації будь-якої Компанії Групи є призначені особи з наданням їм відповідних повноважень згідно чинному призначенню або за довіреністю Групи.

Працівникам забороняється надавати засобом масової інформації любу інформацію, пов'язану з діяльністю Групи чи Групи Компанії без попереднього узгодження з регіональним керівником компанії.

ЗАКОН ТА ПРАВОВІ НОРМИ

Працівники повинні завжди пересвідчуватись, що їх діяльність не суперечить чинному законодавству та всім обов'язковим правовим нормам країни, в якій здійснюється їх діяльність.

Вся фінансова звітність повинна зберігатись відповідно до діючого законодавства, і жоден службовець не має права брати участь у створенні неправомірних, невідповідних, неточних чи некоректних реєстраційних документів.

Кожного разу, коли службовець отримує попередження чи судовий позов від третьої особи, чи любе повідомлення від правових або нормативних органів влади, він повинен повідомити головного регіонального співробітника по правових питаннях та безпосереднього керівника.

ЗАСТОСУВАННЯ КОДЕКСУ

Даний Кодекс підлягає до виконання при умові його законності та можливості примусового здійснення в судовому порядку згідно місцевого законодавства.