

## Kodeks postępowania Grupy

Jako jeden z czołowych światowych producentów i przetwórców szerokiej gamy towarów firma Louis Dreyfus Company zawsze przestrzegała najwyższych standardów etycznych.

Dziś ta niewzruszona podstawa uczciwości, na której zbudowano naszą rodzinną grupę ponad 165 lat temu, jest ważniejsza niż kiedykolwiek. Kluczowe znaczenie – obok specjalistycznej wiedzy, kultury przedsiębiorczości, umiejętności zarządzania ryzykiem oraz globalnej obecności i sieci kontaktów – ma dbanie o dalszy sukces firmy jako zaufanego partnera i światowego przedsiębiorstwa sprzedającego najważniejsze produkty rolne.

Aby osiągnąć i utrzymać wiodącą pozycję, musimy opierać zarządzanie naszą działalnością nie tylko na sile i ambicjach, ale również na pokorze, rozsądku i dobrej reputacji wynikającej z etycznego postępowania. Dzięki temu możemy inspirować i zyskiwać zaufanie naszych klientów, dostawców i partnerów na całym świecie.

Jako globalna firma stoimy przed dodatkowym wyzwaniem: złożonością środowisk kulturowych, prawnych, politycznych i ekonomicznych, w których działamy. Mimo to musimy pamiętać, że nie ma nic ważniejszego niż pozostanie wiernym naszym zasadom i wartościom – to one wspierają nasz sukces, są sercem naszej rodzinnej kultury i stanowią fundament zaufania, jakim obdarzają nas różni interesariusze.

Niniejszy Kodeks postępowania został sporządzony jako źródło wsparcia i wytycznych dla wszystkich pracowników (a w stosownych przypadkach dla podmiotów zewnętrznych) w zakresie wdrażania tych zasad bez uszczerbku dla uczciwości i obowiązujących wymogów prawnych, których musimy przestrzegać we wszystkich działaniach.

Przed wszystkim zawsze dotrzymujemy danego słowa i uznajemy tylko jeden sposób prowadzenia działalności: etyczny.

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

### ŚRODOWISKO PRACY

Grupa dąży do stworzenia najbardziej odpowiedniego środowiska pracy, w którym pracownicy mogą w pełni wykorzystać swój potencjał zawodowy z myślą o swojej przyszłej karierze w grupie oraz w jak najlepszym interesie grupy i jej spółek.

Dyskryminacja ze względu na płeć, rasę, pochodzenie, religię, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną lub przekonania stoi w sprzeczności z naszymi wartościami, historią, kulturą i interesami ekonomicznymi i nie będzie akceptowana. Naszym celem jest stworzenie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy dla pracowników oraz osób trzecich zapraszanych do naszych placówek.

### ZACHOWANIE OSOBISTE

Nasze indywidualne działania wpływają na reputację i pozycję grupy na rynkach i w społecznościach, w których prowadzi ona swoją działalność. W związku z tym musimy:

- Odnaczać się wysokim poczuciem odpowiedzialności, lojalności, godności i szacunku dla naszych współpracowników i partnerów biznesowych, zgodnie z naszymi wartościami.
- Wypełniać nasze obowiązki oraz zobowiązania prawne lub kontraktowe zgodnie ze standardami zawodowymi, odpowiednimi regulaminami oraz długoterminowymi interesami grupy i jej spółek.
- Stronić od nieuczciwych praktyk handlowych – nie wolno omawiać, zawierać ani realizować żadnych umów ani porozumień o zakazanym, antykonkurencyjnym charakterze lub skutkach.

Pracownikom zabrania się oferowania, obiecywania, upoważniania do przyznania, udzielania lub przyjmowania od klientów, dostawców, urzędników publicznych lub innych partnerów biznesowych, bezpośrednio lub za pośrednictwem osób trzecich, jakichkolwiek niewłaściwych korzyści finansowych lub innych. W tym zakresie powinni oni zawsze przestrzegać obowiązujących przepisów prawa i regulacji.

Prezenty i formy gościnności mogą być oferowane i przyjmowane w celu wzmocnienia relacji biznesowych tylko wtedy, gdy mają umiarkowaną wartość i są zgodne z lokalną praktyką biznesową, prawem oraz zasadami obowiązującymi w danej firmie. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości pracownicy powinni uzyskać zgodę kierownictwa.

### KONFLIKT INTERESÓW

Zawsze powinniśmy wypracowywać racjonalne, niezależne i świadome stanowisko na temat wielu kwestii, które musimy brać pod uwagę i rozstrzygać w interesie grupy i jej spółek. W tym kontekście:

Nie możemy podejmować – bezpośrednio ani za pośrednictwem podmiotów powiązanych lub trzecich – działań, które mogą być niezgodne z interesami lub wizerunkiem grupy lub jej spółek.

Należą do nich uzyskiwanie osobistych korzyści z decyzji lub działań biznesowych, nepotyzm, wykorzystywanie poufnych informacji do celów innych niż interesy grupy i jej spółek lub ujawnianie takich informacji współpracownikom, rodzinie lub przyjaciółom.

Pracownicy powinni w odpowiednim czasie zgłaszać konflikty interesów swojemu zarządowi. Pracownicy powinni zgłaszać wszystkie transakcje zawierane – bezpośrednio lub za pośrednictwem współpracowników, członków rodziny albo podmiotów prawnych, w których posiadają udziały lub z którymi zamierzają zawrzeć relacje biznesowe – z jakąkolwiek spółką grupy, niezależnie od tego, czy występują w roli partnerów, klientów, dostawców czy innej.

Takie transakcje muszą być zgłaszane i mogą wymagać zatwierdzenia przez regionalnego dyrektora generalnego (CEO) lub Komitet ds. Zgodności i Audytu Wewnętrznego, zgodnie z polityką grupy dotyczącą transakcji z podmiotami powiązanymi.

YOUR  
TRUSTED  
PARTNER  
SINCE

1851

## LDC ETHICSPPOINT

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



LDC EthicsPoint to infolinia (online i telefoniczna) służąca do zgłaszania obaw dotyczących zachowań, które mogą być nieetyczne, niezgodne z prawem lub w inny sposób sprzeczne z Kodeksem postępowania grupy LDC.

Numery infolinii dla danego kraju są dostępne na niezależnej stronie hostingowej, a telefony są odbierane przez personel EthicsPoint.

Wszystkie zgłoszone sprawy, w tym zgłoszenia anonimowe, podlegają rozpatrzeniu i ewentualnemu dochodzeniu. Procedura ta jest prowadzona poufnie przez Dział Zgodności i Audytu Wewnętrznego na poziomie grupowym lub regionalnym, a w razie konieczności mogą być do niej angażowane inne odpowiednie działy.



Nie możemy dokonywać prywatnych transakcji dotyczących towarów, którymi handluje grupa (udziały kapitałowe w prywatnych spółkach, instrumenty pochodne, kontrakty kasowe), a w żadnym wypadku nie możemy podejmować transakcji ani działań na podstawie informacji uzyskanych w związku z naszą pracą dla grupy.

Pracownicy zobowiązują się do poświęcania wszystkich godzin pracy, umiejętności zawodowych i relacji biznesowych wyłącznie na rzecz grupy w obszarach, w których prowadzi ona swoją działalność, chyba że wyraźnie uzgodniono inaczej. Pracownicy nie mogą konkurować z żadną spółką grupy ani pełnić funkcji członka zarządu czy komitetu w jakiegokolwiek firmie lub organizacji będącej konkurentem grupy lub jej spółek.

Aktywa materialne i niematerialne spółek grupy (aktywa fizyczne i finansowe, technologie, informacje, badania, strategie, marka, wizerunek itp.) nie mogą być wykorzystywane dla korzyści osobistych ani korzyści powiązanych osób trzecich, ani w sposób wykraczający poza potrzeby pracownika związane z wykonywaniem jego obowiązków na rzecz grupy lub odpowiedniej spółki grupy.

Wyjątki od tych zasad mogą być udzielane wyłącznie przez regionalnego dyrektora generalnego lub Komitet ds. Zgodności i Audytu Wewnętrznego.

### SPOŁECZNOŚĆ I ŚRODOWISKO

Zrównoważony wzrost jest ważną kwestią dla nas wszystkich i dla naszych rodzin. Ma on również kluczowe znaczenie dla naszych długoterminowych interesów gospodarczych:

Zobowiązujemy się do ochrony środowiska i aktywnie przestrzegamy odpowiednich wymogów prawnych i regulacyjnych.

Promujemy rozwój gospodarczy i poprawę jakości życia społeczności, w których działamy, oraz wspieramy działania w tym zakresie.

Stanowczo potępiamy pracę dzieci lub pracę przymusową i proaktywnie stosujemy zalecenia ONZ w tym zakresie.

Wspieramy relacje z dostawcami, partnerami biznesowymi oraz podwykonawcami działającymi według tych samych wartości.

### BEZPIECZEŃSTWO INFORMACJI

Informacje uzyskane przez pracownika w związku z działalnością zawodową – w tym pozycje rynkowe, dane finansowe, prognozowane strategie i transakcje, dane badawcze oraz analiza biznesowa – są ściśle poufne i zastrzeżone.

Pracownicy muszą zawsze podejmować wszelkie niezbędne kroki w celu ochrony poufnych informacji, szczególnie w miejscach publicznych, oraz korzystać z kodów bezpieczeństwa i oprogramowania udostępnianych za pośrednictwem urządzeń i usług świadczonych przez spółki grupy.

### REPREZENTACJA FIRMY

Jedynymi osobami uprawnionymi do legalnego reprezentowania jakiegokolwiek spółki grupy są osoby wyraźnie do tego upoważnione na mocy obowiązującego prawa lub odpowiedniego pełnomocnictwa, zgodnie z polityką grupy.

Pracownikom zabrania się ujawniania mediom jakichkolwiek informacji dotyczących grupy i jej spółek bez wcześniejszej zgody regionalnego dyrektora generalnego.

### PRZEPISY I REGULACJE

Pracownicy powinni zawsze dbać o to, by ich działania były zgodne ze wszystkimi przepisami prawa i regulacjami obowiązującymi w krajach, w których grupa prowadzi swoją działalność. Wszystkie dokumenty finansowe muszą być prowadzone zgodnie z obowiązującym prawem, a żaden pracownik nie może uczestniczyć w tworzeniu nielegalnych, niewłaściwych, niedokładnych lub niewiarygodnych dokumentów.

Jeśli pracownik otrzyma zawiadomienie o wszczęciu lub groźbę wszczęcia postępowania ze strony osoby trzeciej albo jakąkolwiek korespondencję od organów prawnych bądź regulacyjnych, powinien poinformować regionalnego dyrektora ds. prawnych oraz bezpośredniego przełożonego.

### STOSOWANIE KODEKSU

Niniejszy Kodeks będzie obowiązywać pod warunkiem, że jego postanowienia są zgodne z prawem i wykonalne zgodnie z przepisami lokalnymi.