

Антикорупційна політика Групи

1. Сфера застосування

Ця Антикорупційна політика Групи («**Політика**») поширюється на всіх працівників, персонал за контрактом та членів правління Групи Lantmännen. Політика поширюється на всі компанії, які більш ніж на 50% належать групі компаній Lantmännen (у цій Політиці згадується як «**Lantmännen**»). Вона також застосовується як керівні принципи для членів правління, які представляють Lantmännen, або осіб, найнятих дочірніми компаніями, в яких Lantmännen є міноритарним власником.

2. Стисла інформація

Lantmännen встановлює й дотримується найвищих стандартів етичної та ділової поведінки і прагне боротися з усіма формами корупції. Політика нульової толерантності Lantmännen до хабарництва та корупції в усіх її формах, включаючи платежі за спрощення формальностей та торгівлю впливом, є одним із фундаментальних принципів, викладених у розділі «Ділова етика» нашого Кодексу корпоративної етики.

Хабарництво та корупція спотворюють конкуренцію, призводять до збільшення вартості товарів та послуг і руйнують довіру суспільства до компаній та економіки в цілому. Будь-яка підозра у хабарництві може призвести до коштовних правоохоронних розслідувань як проти Lantmännen, так і проти її співробітників, мати негативний вплив на репутацію та бренд Lantmännen, а також може призвести до кримінальних санкцій щодо компанії та окремих осіб, яких це стосується. Особам, визнаним винними у хабарництві та корупційних злочинах, загрожує тюремне ув'язнення і штрафи, а також відшкодування збитків і заборона на торгівлю. У деяких країнах компанія Lantmännen також може бути відсторонена від участі в процедурах державних закупівель.

Метою цієї Політики є надання підтримки та рекомендацій усім співробітникам, персоналу, що працює за контрактом, та членам Правління в їхніх зусиллях щодо запобігання хабарництву та корупції. Проте жодні рекомендації не можуть бути всеохоплюючими, і кожна особа несе відповідальність за дотримання цієї Політики, а також чинних законів і правил. Неможливо замінити особисту доброчесність і здоровий глузд. У цьому контексті корисною порадою, у разі зіткнення з певною ситуацією, може бути розгляд питання про те, чи спричинить запланована поведінка несприятливі наслідки для Lantmännen або негативно відобразиться на компанії, якщо про неї стане відомо громадськості.

2.1 Закони та етичні принципи

Компанія Lantmännen завжди дотримується всіх відповідних законів і правил на ринках, де вона веде бізнес, включаючи положення шведського антикорупційного законодавства, викладені в Розділі 10 Кримінального кодексу Швеції, Закону США про корупцію за кордоном і Закону Великобританії про хабарництво 2010 року. Компанія Lantmännen є членом Глобального

договору ООН і — в тій мірі, в якій її дії не суперечать цій Політиці — дотримується антикорупційних принципів і рекомендацій, викладених галузевими асоціаціями, членом яких є Lantmännen.

3. Політика

3.1 Оцінка ризиків

Lantmännen регулярно виявляє та аналізує ризики хабарництва та корупції в рамках бізнес-операцій, а також у галузях та на ринках, на яких Lantmännen здійснює свою діяльність. Ця оцінка ризиків є основою для прийняття нами рішень щодо ефективних та належних заходів боротьби з хабарництвом та корупційною поведінкою. Вона гарантує, що Рада директорів і вище керівництво мають актуальну інформацію щодо ризиків хабарництва та корупції в діяльності Lantmännen. Керівники кожного сектору та сфери бізнесу мають забезпечити проведення аналізу ризиків з такою регулярністю, як того вимагає відповідний контекст ризиків у сфері бізнесу, і, як мінімум, щорічно.

3.2 Бухгалтерський облік та аудит

Для функціонування програми комплаєнсу компанії Lantmännen важливо вести точні та добре організовані бухгалтерські книги та записи. Компанія Lantmännen дотримується загальноприйнятих принципів бухгалтерського обліку. Річний звіт та рахунки завжди підлягають обов'язковому аудиту. Ризик корупції зменшується, якщо правильно ведеться бухгалтерський облік, який підлягає регулярному незалежному аудиту. Усі рахунки повинні правильно і з достатньою деталізацією відображати всі транзакції, асигнування та інші ділові події, пов'язані з Lantmännen. Всі співробітники повинні дотримуватися внутрішніх правил, що регулюють бухгалтерський облік та фінансову звітність.

3.3 Рекомендації щодо пільг

Ця Політика не перешкоджає працівникам, які в рамках ділових відносин Lantmännen приймають або надають переваги для підтримання та розвитку добрих ділових відносин з клієнтами, агентами, дистриб'юторами, постачальниками та іншими діловими партнерами. Однак, вищезазначене підлягає попередній умові, що перевага має чітку ділову мету, є помірною, приймається або надається відкрито, тобто повідомляється безпосередньому керівнику одержувача або надавача, а також відповідає цій Політиці в інших аспектах.

Гостинність вимагає присутності господаря. В іншому випадку гостинність слід вважати подарунком.

Компанія Lantmännen завжди оплачує проїзд та проживання своїх співробітників і представників у зв'язку з участю в таких заходах гостинності. Інші компанії або особи не можуть оплачувати витрати на проїзд та проживання представників Lantmännen. Lantmännen також не оплачує проїзд та проживання або пов'язані з цим витрати інших осіб, якщо це не є комерційно мотивованим та не відповідає цій Політиці, а також Кодексу корпоративної етики та директиві

Lantmännen щодо внутрішніх та зовнішніх корпоративних розваг та подарунків.

За умови дотримання цих загальних положень, Lantmännen зазвичай дозволяє працівникам приймати або дарувати:

- харчування в ході звичайної роботи;
- знаки поваги у зв'язку з особливими подіями, святковими днями, хворобою тощо;
- зразки або маркетингові матеріали номінальної вартості у зв'язку з відвідуванням компанії тощо;
- спеціальні спортивні або культурні заходи за умови, що вартість вигоди є помірною і пропонується у зв'язку з відвідуванням об'єктів або іншими комерційно мотивованими зустрічами, а також, якщо запрошення надається співробітником Lantmännen, за умови, що таке запрошення не є особистим;
- подарунки, надані в рамках спонсорської діяльності, за умови, що їх метою є просування бренду або продукції Lantmännen, а не отримання вигоди, прямо або опосередковано, будь-якою особою, і що вони ретельно і старанно задокументовані;
- подарунки, надані на благодійні цілі, спонсорство та пожертвування, дозволені лише за умови, що благодійний внесок був належним чином затверджений відповідно до Інструкції з прийняття рішень та делегування повноважень компанії Lantmännen; що благодійна організація є неприбутковою або іншою відповідною організацією, належним чином зареєстрованою згідно з чинним законодавством; що подарунок робиться з *доброчесною* метою і без очікування ділової вигоди у відповідь; що подарунок є прозорим, обґрунтованим і підзвітним, а також справедливо і точно зареєстрованим у фінансовій документації компанії Lantmännen.

Пожертви, спонсорство та благодійні внески мають регулюватися письмовим договором, який містить відповідні антикорупційні положення, чітко визначає внесок Lantmännen, внесок іншої організації-учасниці, мету внеску, бенефіціарів, етапи, строки та витрати. Зверніться до відповідального юрисконсульта для підтримки таких контрактів.

Співробітники повинні діяти з обережністю, коли їм пропонують вигоду:

- на регулярній основі;
- що має більш ніж помірну цінність або цінність, яка є непропорційною по відношенню до мети вигоди;
- яку можна використовувати в приватних цілях;
- яка спрямована на певну категорію осіб;
- яка приурочена до ділових переговорів між сторонами;
- яка пов'язана з незавершеною процедурою державних закупівель;
- якщо керівник дарувальника не знає про запропоновану вигоду.

Lantmännen не дозволяє співробітникам приймати або дарувати таке:

- гроші, грошові еквіваленти, такі як подарункові картки, цінні папери або грошові позики;

- індивідуально виплачені та нерозкриті знижки на покупки, комісійні, бонуси або «відкати»;
- поїздки на відпочинок або у відпустку;
- робота для одержувача в особистих цілях;
- спонсорство політичних партій або кандидатів на публічних виборах;
- інші вигоди, які через їхню вартість або будь-які інші відповідні обставини, як правило, надмірно впливають на виконання одержувачем своїх обов'язків;
- подарунки державним службовцям.

Суворо забороняється надавати, пропонувати або обіцяти будь-яку вигоду в будь-якій формі, прямо чи опосередковано, будь-якій державній посадовій особі з метою неправомірного впливу на здійснення нею своїх державних повноважень; в контексті державних закупівель; для підтримки будь-якої іншої форми бізнесу; для сприяння будь-яким діловим операціям; або за будь-яких інших умов та обставин, які можуть іншим чином спричинити отримання неправомірної вигоди. **«Державна посадова особа»** означає будь-яку посадову особу або працівника будь-якого національного або місцевого органу влади, або будь-якого департаменту, агентства чи установи будь-якого такого органу влади або міжнародної організації, або будь-яку особу, яка діє в офіційній якості від імені або за дорученням будь-якої такої особи, або будь-якої політичної партії чи партійної посадової особи, або будь-якого кандидата на політичну посаду, або інших обраних чи призначених посадових осіб, або будь-яких членів королівських сімей. Важливо зазначити, що термін «державна посадова особа» є дуже широким і включає в себе посадових осіб або працівників державної або контрольованої державою організації, наприклад, компанії, яка належить державі або контролюється нею (тобто, як правило, організації, в яких держава контролює більше 50% акцій з правом голосу або здійснює фактичні повноваження щодо прийняття рішень, навіть якщо держава володіє менш ніж 50% акцій).

3.4 Платежі за спрощення формальностей та прискорення

Платіж за спрощення формальностей — це невеликий платіж для забезпечення або прискорення звичайної державної дії, на яку особа має законне право. Приклади включають видачу ліцензій на ведення бізнесу, оформлення віз, надання послуг захищеної пошти або підключення комунальних послуг.

Lantmännen не дозволяє платежів за спрощення формальностей. Здійснення платежу за спрощення формальностей може поставити компанію Lantmännen та особу, яка здійснює або санкціонує платіж, під загрозу кримінальної відповідальності.

Однак платежі, здійснені з метою уникнення серйозної медичної або безпекової надзвичайної ситуації, дозволяються за умови, що особи, які зіткнулися з такою ситуацією, намагаються отримати попереднє схвалення платежу відповідно до принципу «дідуся» та Інструкції з прийняття рішень та делегування повноважень компанії Lantmännen. Якщо таке попереднє схвалення є неможливим, особа повинна зафіксувати деталі платежу та негайно надати інформацію своєму безпосередньому керівнику, керівнику наступного рівня, а також у Відділ з правових питань та комплаєнсу Групи. Будь-який платіж, здійснений за таких

обставин, має бути точно зареєстрований у бухгалтерських книгах та документації Lantmännen як платіж за спрощення формальностей.

3.5 Звітність та вигоди

«Вигода» — це не лише гроші або матеріальні блага. Залежно від обставин, вигода може включати в себе протекцію, можливості працевлаштування або консультування, надання послуг, які в іншому випадку довелося б оплачувати або купувати, або важливу непублічну інформацію про Lantmännen.

Співробітники Lantmännen повинні повідомляти про будь-які вигоди, надані третім особам, разом з квитанцією або іншою формою підтверджувальної документації, що містить інформацію про одержувача, компанію одержувача та мету. Будь-який працівник, який не впевнений, чи має він або вона право на отримання вигоди, повинен звернутися до свого безпосереднього керівника, у Відділ з правових питань та комплаєнсу Групи або у Відділ кадрів Групи.

Співробітники, які отримують вигоду або пропозицію щодо вигоди, яка, на їхню думку, порушує цю Політику, повинні негайно повернути вигоду особі, яка її надала, та повідомити про інцидент свого безпосереднього керівника.

3.6 Навчання

Співробітники Lantmännen регулярно проходять навчання з питань корупції. Навчання адаптоване відповідно до оціненого рівня ризику, на який наражається кожен співробітник у своїх повсякденних завданнях. Керівники всіх рівнів повинні забезпечити отримання працівниками інформації та навчання щодо цієї Політики відповідно до оціненого рівня ризику.

3.7 Захист від переслідувань

Компанія Lantmännen захищає працівників, які відмовляються приймати чи давати хабарі або повідомляють про будь-які підозри щодо неправомірних дій, від переслідувань, навіть якщо таке повідомлення виявиться помилковим. Будь-яка особа, яка відмовляється брати участь у будь-якій формі хабарництва чи корупції або повідомляє про порушення, ніколи не наражається на ризик звільнення, дисциплінарного стягнення чи іншого несправедливого ставлення через таку відмову або повідомлення.

Будь-якій особі, яка вважає, що з нею обійшлися несправедливо, рекомендується звернутися до відділу кадрів Групи або скористатися функцією повідомлення про порушення, доступною на сайті Inside, у розділі [Інформація про порушення](#).

3.8 Агенти, дистриб'ютори, постачальники та інші бізнес-партнери

Компанія Lantmännen може бути притягнута до відповідальності за обставин, коли бізнес-партнер платить або пропонує хабар від імені Lantmännen. Lantmännen повідомляє агентів, дистриб'юторів, клієнтів, постачальників та інших бізнес-партнерів (разом **«Бізнес-партнери»**), що вона не допускає корупції. Компанія Lantmännen очікує, що її бізнес-партнери дотримуватимуться Кодексу корпоративної етики постачальника Lantmännen або Кодексу корпоративної етики дистриб'ютора Lantmännen і не братимуть участі в даванні або отриманні хабарів та інших неправомірних вигод, представляючи компанію Lantmännen або працюючи на неї іншим чином.

Lantmännen не виступає посередником щодо грошових коштів або інших вигод, які можуть бути використані для неправомірного впливу на здійснення державної влади, в контексті державних закупівель або іншим чином для отримання неправомірної вигоди від будь-якої третьої сторони. Винагорода бізнес-партнерам ґрунтується на розумній компенсації за послуги, надані на об'єктивних підставах. Оплата готівкою заборонена, а платежі на банківський рахунок у будь-якій країні, крім тієї, де бізнес-партнер веде діяльність або зареєстрований, здійснюються лише за наявності конкретних комерційних підстав для цього.

Співробітники не повинні залучати бізнес-партнера до дій, які були б заборонені цією Політикою, якби їх здійснював сам співробітник.

Працюючи з бізнес-партнером, співробітники повинні:

- надати належне економічне обґрунтування для співпраці з бізнес-партнером, зокрема, чи має запропонований бізнес-партнер відповідний досвід та ресурси, а також чи існують конфлікти інтересів;
- переконатись, що до початку співпраці з бізнес-партнером було проведено відповідну комплексну перевірку згідно з Рекомендаціями Lantmännen щодо ділової етики;
- забезпечити, щоб залучення бізнес-партнера ґрунтувалося, у відповідних випадках, на письмовій угоді або іншій відповідній документації з чіткими договірними умовами, включаючи відповідні конкретні положення, що вимагають від нього дотримання чинного законодавства та постійної етичної поведінки, а також передбачають, що Lantmännen має право розірвати угоду, якщо буде доведено, що відповідний бізнес-партнер використовував хабарі або інші форми корупційних дій у процесі своєї діяльності протягом терміну дії угоди;
- переконатись, що платежі та комісійні бізнес-партнерам точно зареєстровані та здійснені відповідно до політики Lantmännen та умов контракту;
- вживати розумних заходів для моніторингу та запобігання неправомірним діям протягом терміну дії угоди, які відповідають оціненому профілю ризику контрагента;
- реагувати належним чином на ознаки можливої неправомірної поведінки протягом терміну дії угоди.

Необхідно проконсультуватися з Відділом з правових питань та комплаєнсу Групи щодо будь-яких сигналів або фактів, які вказують на те, що бізнес-партнер може порушити або порушив цю Політику або чинне антикорупційне законодавство.

3.9 Ділова відповідальність

Рада директорів Lantmännen несе загальну відповідальність за нагляд за впровадженням, дотриманням та переглядом цієї Політики. Керівник кожного сектору та бізнес-напрямку зобов'язаний щороку проводити оцінку ризиків

та встановлювати місцеві інструкції щодо впровадження та виконання цієї Політики. Керівники всіх рівнів несуть відповідальність за дотримання цієї Політики в повсякденній діяльності.

Співробітники Lantmännen завжди можуть звернутися до свого безпосереднього керівника, до Відділу з правових питань та комплаєнсу Групи або до Відділу кадрів Групи за порадою щодо цієї Політики, або щоб надати інформацію про підозру в порушенні. З цією метою працівникам Lantmännen також рекомендується використовувати функцію повідомлення про порушення, доступну на сайті Inside, у розділі [Інформація про порушення](#).

4. Відповідальний власник цієї політики Групи

Керівник Відділу з правових питань та комплаєнсу Групи є власником цієї Політики і несе загальну відповідальність за її впровадження та регулярне оновлення.

5. Дата затвердження

Політика групи затверджена **Радою директорів Lantmännen 07.05.2024**

Під керівництвом:

Magnus Kagevik
Президент та головний
виконавчий директор Групи

Henrik Sundell
Головний юрисконсульт