



Le Code de conduite Olam

Septembre 2020



Table des matières

Message du CEO	3	Harcèlement	
Section A : nos principes directeurs	4	Sécurité	
1. Comment nos valeurs s'appliquent-elles au Code de conduite ?		Alcool et drogues	
2. Quels sont les engagements essentiels prévus dans le Code qui nous aident à croître de manière responsable ?		Confidentialité des dossiers personnels	
3. Qu'est-ce qu'on attend de vous ?		3.2 Protection des droits des personnes et des communautés	
4. Comment appliquons-nous le Code dans la pratique ?		3.2.1 Enfants et travail forcé	
		3.2.2 Engagement communautaire	
Section B : dans la pratique	6	3.3 Protection de l'environnement	
1. Nous respectons la loi et le Code		4. Nous protégeons les biens d'Olam – intellectuels, physiques, financiers et en termes de réputation	
1.1 Respect général		4.1 Confidentialité du travail produit par Olam, pour Olam et ses clients, etc.	
1.2 Législation sur les valeurs mobilières		4.2 Collecte et utilisation des informations confidentielles	
1.3 Propriété intellectuelle d'autrui		4.3 États financiers et autres informations commerciales	
2. Nous plaçons l'intégrité et la loyauté au cœur de toutes nos relations		Section C : rapports en application du Code	13
2.1 Équité dans nos rapports		1. Canaux de remontée de l'information	
2.2 Respect des lois et organismes de réglementation		2. Protection contre les rétorsions	
2.3 Subornation et corruption		3. Comment signaler une violation	
2.3.1 Cadeaux et services			
2.3.2 Donations d'ordre politique		Section D : amendements et modifications du Code	14
2.3.3 Conflits d'intérêts personnels			
3. Nous respectons les droits des personnes, des communautés et de l'environnement		Section E : Résumé du processus de dénonciation	15
3.1 Protection des droits des personnes sur le lieu de travail			
Droits de l'homme			
Égalité des chances			

Pourquoi nous avons établi un code de conduite : Message du CEO

Cher Collègue,

Depuis que nous avons démarré nos activités en 1989, et reconnu l'importance de générer un intérêt mutuel pour toutes nos parties prenantes, nous nous sommes toujours fixé des normes strictes pour les mener à bien.

Et ce sont les trois finalités ci-après qui nous guident.

Notre ambition : repenser les systèmes agricoles et alimentaires mondiaux.

Notre vision : devenir l'acteur global le plus diversifié et le plus important du secteur agroalimentaire (d'ici 2040).

Notre objectif principal : optimiser la valeur intrinsèque à long terme pour nos actionnaires de toujours.

Chez Olam, nous pensons qu'il est important de gagner, mais que comment gagner l'est tout autant. C'est pourquoi nous opérons dans un cadre éthique et responsable afin que notre groupe continue d'être prospère et rentable, bénéficiant de la confiance des investisseurs, des créanciers, des fournisseurs, des clients, des gouvernements et des communautés de la société civile.

Par conséquent, chacun de nous doit s'assurer que travailler d'une manière éthique, socialement responsable et respectueuse de l'environnement est intégré dans chaque aspect des activités d'Olam.

Le Code de conduite constitue l'un des cadres directeurs qui nous aident à réaliser cet objectif. Il définit l'engagement du Groupe à « faire ce qui est juste », principe fondé sur les valeurs et sur les comportements quotidiens qui créent une

culture spécifique et définissent ce que signifie vraiment « faire partie d'Olam ».

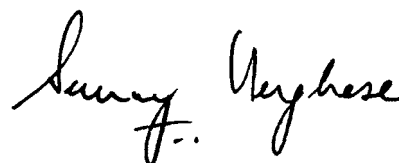
Si le Code constitue la base de l'engagement d'Olam à l'intégrité, il ne vise pas à identifier toutes les lois ou politiques applicables, ni à se substituer à notre responsabilité individuelle en termes de respect des règlements et des autres politiques internes, et de comportement éthique.

Le Code vise à vous aider à prendre des décisions éclairées si vous êtes confronté à un dilemme éthique, ainsi qu'à vous donner les moyens et le courage de vous faire entendre si vous deviez avoir le sentiment que d'autres n'agissent pas dans le respect des mêmes normes. Comme indiqué page 11, tout le monde est tenu de dénoncer toute violation de la loi ou des normes de conformité et d'intégrité d'Olam.

Si nous envisageons l'avenir du Groupe, et compte tenu de la complexité croissante du monde dans lequel nous vivons, les éléments du Code revêtent de plus en plus d'importance, pour nous comme pour nos parties prenantes. J'invite donc tous les employés à lire attentivement le Code et à poser leurs éventuelles questions à leur supérieur.

Le Code contribue à protéger Olam, ses filiales et ses employés. Enfin, il constitue l'engagement mutuel que nous collaborerons pour qu'Olam reste une entreprise dont nous sommes fiers, où nous faisons ce qui est juste et où nous pouvons dépasser les limites en toute sécurité, ensemble.

Cordialement,



Sunny Verghese
Co-fondateur et CEO du Groupe

Section A : nos principes directeurs

1 Comment nos valeurs s'appliquent-elles au Code de conduite ?

Vivre nos valeurs devrait faciliter le respect du Code de conduite.

Nos valeurs et nos comportements quotidiens créent une culture spécifique, déterminant la manière dont nous travaillons et définissant ce que signifie vraiment « faire partie d'Olam ». Si nous vous encourageons à être entreprenant et ambitieux, il n'en reste pas moins que vos actions ne peuvent pas être menées au détriment de votre intégrité ou aux dépens d'autres personnes et de notre planète. Nous devons croître de manière responsable. À tout moment, nous devons nous rappeler que nos supérieurs, le Groupe, nos fournisseurs, nos clients et la communauté nous font confiance. En respectant le Code, nous nous respectons les uns les autres.

- **Esprit d'entreprise :**
Nous osons rêver
- **Expansion et Ambition :**
Notre passion du dépassement
- **Respect mutuel et Travail en équipe :**
Nous traitons nos collègues comme nous aimerions nous-mêmes être traités
- **Propriété :**
Nous prenons nos responsabilités comme si nous avions fondé nous-mêmes l'entreprise
- **Intégrité :**
Nous restons fidèles à nos convictions, à nos paroles et à nos actes
- **Partenariats :**
Nous développons des relations positives et durables avec nos partenaires

2 Quels sont les engagements essentiels du Code qui sont attendus de tous les employés ?

- Nous respectons la loi et le Code
- Nous plaçons l'intégrité et la loyauté au cœur de toutes nos relations
- Nous respectons les droits des personnes, des communautés et l'environnement
- Nous protégeons les biens d'Olam – intellectuels, physiques, financiers et en termes de réputation

3 Qu'est-ce qu'on attend de vous ?

En plus de comprendre les lois régissant votre fonction chez Olam, chacun de nous, dans toutes les sociétés du Groupe, doit respecter les règles et réglementations internes d'Olam telles qu'elles s'appliquent dans chaque situation donnée.

Remarque : Les règles internes d'Olam, reprises dans le Code et dans les autres politiques, sont spécifiques au Groupe et à ce que nous estimons juste. Ceci implique que nos règles peuvent aller au-delà des exigences de la loi.

Nous vous demandons de :

- **Respecter** le Code et toutes les lois, règles et réglementations en vigueur
- **Signaler** toute violation du Code dont vous auriez connaissance
- **Demander l'avis de notre service juridique** en cas de doute sur l'interprétation ou l'application du Code
- **Vous comporter** de manière éthique et honnête dans le respect du Code
- **Reconnaître** que tout employé ayant enfreint le Code fera l'objet d'une action disciplinaire et pourrait perdre son travail

[D'autres parties prenantes comme les fournisseurs et les clients peuvent, s'ils le désirent, adopter les principes du Code. Dans ce cas, cela devra se faire sans aucun compromis sur nos normes ou sur l'applicabilité de celles-ci.]

Section A : nos principes directeurs (suite)

4 Comment appliquons-nous le Code dans la pratique ?

Nous reconnaissons qu'aucun code ni aucune politique ne peut couvrir toutes les situations. Si vous vous trouvez face à un dilemme éthique, les questions suivantes peuvent vous aider dans vos choix.

- L'action ou l'activité est-elle légale ?
- S'inscrit-elle dans notre code de conduite et dans d'autres politiques pertinentes ?
- L'action ou l'activité se fait-elle au détriment d'autres personnes (par ex., perte d'argent pour les agriculteurs ou les actionnaires) ?
- Serait-ce nuisible pour l'environnement ?
- Cela compromettrait-il mon intégrité ou la confiance des gens dans notre groupe ?
- Cela nuirait-il à la réputation d'Olam si les médias en faisaient état ?

Si un doute persiste, parlez-en à votre supérieur, à notre service juridique ou au département Affaires Générales.

Section B : dans la pratique

1 Nous respectons la loi et le Code : respect de la loi, des règles et des réglementations

1.1 Respect général

Tout directeur, supérieur hiérarchique et employé d'Olam se doit de connaître le Code de conduite et la manière de l'appliquer, ainsi que toutes les autres politiques d'Olam. Nous sommes tous responsables du respect du Code.

Lorsque vous mettez en œuvre les normes établies dans le Code, vous devez vous assurer que les processus et procédures internes n'entrent pas en conflit avec les principes de base du comportement attendu tel qu'il est présenté à la section C.

Olam opère dans de nombreux pays et de nombreuses juridictions différentes, où d'autres règles ou réglementations locales en matière de présentation de rapports sont sujettes à interprétation locale. Le respect du Code ne doit pas être compromis.

Si vous vous trouvez dans une situation où il existe une divergence entre le code de conduite d'Olam et toute loi, réglementation ou règle, vous devez vous conformer à ces dernières, plus importantes si elles sont plus strictes que le Code. Si vous vous trouvez dans une situation où il existe un conflit entre les lois, vous devez demander conseil à notre service juridique.

Les tiers que vous ou votre équipe avez engagés sont également tenus de respecter le Code de conduite. Lorsque ces tiers agissent pour le compte d'Olam, il vous incombe de veiller à ce qu'ils n'adoptent pas de comportements contraires à l'éthique et, si possible, d'indiquer ce point dans tous vos accords conclus par écrit avec eux.

1.2 Législation sur les valeurs mobilières

Nous nous sommes engagés à respecter strictement toutes les lois et réglementations pertinentes en matière de valeurs mobilières.

La législation sur les valeurs mobilières interdit l'achat ou la vente de valeurs mobilières (actions, obligations, options, etc.) aux détenteurs

d'informations privilégiées. La base de toute transaction en actions ou valeurs mobilières Olam par les employés est définie dans le « Code de bonnes pratiques – Vente et achat de valeurs mobilières par les employés ».

Les « informations privilégiées » sont des informations dont le public ne dispose généralement pas et qui sont « cruciales pour le prix ou la valeur des titres ».

Les « informations importantes » sont les informations qu'un investisseur averti pourrait estimer importantes pour décider de vendre ou d'acheter des valeurs mobilières. Les informations importantes peuvent comprendre, par exemple :

- des opinions négatives ou positives sur les données financières ou les lignes de produits existantes ;
- les possibilités ou les propositions de fusions, acquisitions ou joint-ventures ;
- les prévisions de rendement des récoltes, les grèves, l'impact des conditions économiques, etc. ;
- les actions attendues du gouvernement.

Si vous avez accès à des informations privilégiées ou possédez des titres Olam et si vous avez des doutes sur la manière d'agir, demandez conseil à notre service juridique.

1.3 Propriété intellectuelle d'autrui

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle des tiers.

Olam fournit à ses employés les logiciels nécessaires pour qu'ils puissent remplir leur fonction, par le biais de contrats de licence en bonne et due forme. Nous sommes opposés à l'utilisation et à la distribution non autorisées de logiciels et matériels dont des tiers détiennent les droits d'auteur.

Relèvent de la propriété intellectuelle les marques commerciales, les droits d'auteur, les brevets, les secrets commerciaux et autres renseignements commerciaux.

Section B : en pratique (suite)

2 Nous plaçons l'intégrité et la loyauté au cœur de toutes nos relations

2.1 Équité dans nos rapports

Nous agissons de manière équitable sans peur ni faveurs.

Vous ne devez tirer aucun avantage indu de qui que ce soit par le biais de manipulation, de dissimulation, d'abus d'informations privilégiées, de déformation de faits matériels ou par toute autre pratique non équitable. Si vous avez l'impression que quelqu'un tente de profiter de vous ou d'exercer des pressions sur vous par la peur ou des faveurs, vous devez le signaler à notre service juridique.

Nous traitons nos concurrents comme nous aimerions nous-mêmes être traités.

Tous les employés, mais en particulier ceux qui travaillent dans le marketing, les ventes et les achats, ou qui sont régulièrement en contact avec des concurrents, sont tenus de s'assurer qu'ils connaissent les lois en vigueur en matière de concurrence. Des exemples de comportement anticoncurrentiel peuvent inclure le fait de discuter des ventes, des prix et des volumes, car ceci peut donner lieu à des allégations de collusion pour fixation des prix, ou le fait d'exercer conjointement une pression sur les fournisseurs afin qu'ils réduisent leurs prix.

En cas de doute, il convient de s'adresser à notre service juridique, qui pourra donner un avis et une formation en matière de loi sur la concurrence.

Nous souhaitons l'emporter sur nos concurrents en agissant de manière équitable et grâce à nos capacités.

2.2 Respect des lois et organismes de réglementation

Nous sommes honnêtes vis-à-vis de toutes les autorités et des organismes chargés de l'application de la loi.

Les activités commerciales du Groupe sont réglementées par de nombreux organismes et agences. Occasionnellement, les employés peuvent rencontrer des fonctionnaires chargés de l'application des lois. Nous vous demandons d'être honnêtes dans vos relations avec eux. Lorsque la loi n'est pas claire ou si elle est conflictuelle, vous devez en discuter avec votre supérieur et la direction et demander un avis juridique.

Si vous êtes contacté par un organisme gouvernemental pour toute enquête, recherche, mesure législative ou toute question ne relevant pas de votre domaine de travail, vous devez demander **rapidement** des instructions à votre supérieur, ainsi qu'à notre service juridique, au département Affaires Générales et/ou au département Conformité (si la question concerne les transactions à terme).

2.3 Subornation et corruption (y compris les cadeaux et services, ainsi que les donations d'ordre politique)

Olam ne tolère aucune forme de subornation et de corruption, même si elle est considérée comme étant une pratique locale. Cette tolérance zéro est une culture d'entreprise que le Groupe renforce par une politique anticorruption.

Olam doit exercer ses activités dans des pays où des pots-de-vin sont parfois demandés dans le cadre des affaires. Le paiement de tels pots-de-vin, aussi minimes soient-ils, ne peut qu'assurer la persistance de telles pratiques condamnables. Si une telle demande vous est adressée, vous devez en informer votre supérieur, qui en discutera avec les autorités compétentes.

La subornation se définit comme le fait d'obtenir un avantage indu en promettant, en proposant ou en donnant à un agent public (ou à toute autre personne pertinente) quelque chose de valeur en échange d'un service, soit directement, soit indirectement, par le biais d'un tiers.

Section B : en pratique (suite)

Que l'on vous demande un pot-de-vin, ou que vous le proposiez à quelqu'un, il s'agit toujours de subornation. Vous ne devez accepter aucun pot-de-vin. Le simple fait de proposer un pot-de-vin est considéré comme illégal dans plusieurs juridictions.

Pour éviter de vous trouver dans une situation où un tiers pourrait vous corrompre, vous devez :

- vous assurer que tout tiers à qui vous avez affaire connaît et reconnaît la tolérance zéro d'Olam vis-à-vis de la fraude et de la corruption (et qu'il est également au courant des lois anticorruption en vigueur) avant d'entamer une relation d'affaires avec lui ;
- faire preuve de toute la diligence requise vis-à-vis de tiers avant de conclure une opération ou d'établir une relation - vous méfiez de tout fournisseur aux pratiques douteuses ;
- faire attention aux relations étroites entre différentes parties de la chaîne d'approvisionnement (par ex. agent/distributeur) ou avec des fonctionnaires ;
- demander à l'avance la répartition de tous les frais/coûts et demander des éclaircissements pour tout ce qui semble inhabituel ;
- tenir des livres et des comptes complets et précis, où sont enregistrées toutes les transactions commerciales et affaires conclues pour le Groupe, en son nom ou en rapport avec lui.

La corruption peut prendre la forme de cadeaux ou de services - voir la section 2.3.1 à la page suivante.

2.3.1 Cadeaux et services

Nous n'offrons ni n'acceptons de cadeaux ou services susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts.

Dans le cadre de nos activités de vente et de marketing, les cadeaux et services peuvent contribuer à promouvoir la marque Olam. Il faut toutefois s'assurer que de tels cadeaux et services ne créent pas de conflits d'intérêts, ce qui serait le cas si l'on acceptait ou offrait un cadeau en échange d'un avantage commercial ou de renseignements sur la concurrence, que ce soit de manière directe ou indirecte.

Par « cadeaux » et/ou « services », nous entendons toute chose qui a une valeur commerciale ou personnelle, y compris, par exemple, le transfert de valeur comme des remises, des prêts, des conditions favorables pour tout produit ou service, les transports, l'utilisation d'autres biens, le remboursement de frais.

Les cadeaux et services qui ne créent pas de conflits d'intérêts sont permis, mais leur valeur marchande combinée devrait être limitée à 250 US \$ par personne, si possible et à condition qu'ils ne fassent pas partie de la catégorie des cadeaux et services interdits (voir ci-dessous). Tout cadeau ou service dépassant ce plafond de 250 US\$ doit être inscrit au registre des cadeaux et services d'Olam, avec la raison pour laquelle ils peuvent être considérés comme acceptables. Ce sont, entre autres, les cadeaux symboliques traditionnels lors des fêtes de fin d'année, les cadeaux de remerciement des conférenciers, les repas d'affaires, les articles promotionnels de faible valeur tels que stylos, calendriers, etc. qui sont offerts à tous les clients.

Dans tous les cas, tous les cadeaux ou divertissements fournis aux représentants du gouvernement doivent être approuvés avant leur fourniture.

Même si la valeur d'un cadeau reste inférieure au plafond autorisé, vous devez veiller à ce que vous ne devez faire aucun cadeau lors d'une soumission ou d'une négociation, ni à la conclusion d'un contrat.

Exemples de cadeaux ou services interdits :

- cadeau en espèces ou ayant une valeur monétaire ;
- tout cadeau ou service illégal ;
- cadeaux et services liés aux objectifs commerciaux de la transaction envisagée.

Un employé qui recevrait un cadeau ou un service pouvant être considéré comme interdit ou inacceptable en raison de sa valeur élevée devra le restituer immédiatement. Si la restitution du cadeau n'est pas possible ou souhaitable, celui-ci

Section B : en pratique (suite)

sera remis à la Direction nationale/produit, qui en fera don ou l'éliminera, selon le cas. Les détails du cadeau interdit/inacceptable, ainsi que ce qui en a été fait, devront être indiqués dans le Registre des cadeaux et services.

Une communication écrite devra accompagner les cadeaux restitués au donneur, expliquant la politique du Groupe en matière de cadeaux et en demandant que plus aucun cadeau ne soit fait dans le futur.

2.3.2 Donations d'ordre politique

Nous ne faisons pas de donations d'ordre politique, sauf approbation.

Nous sommes résolument opposés à toute contribution politique, qu'elle soit financière ou non, à des partis politiques ou des candidats. Toute contribution politique exceptionnelle de la part d'Olam doit être examinée d'un point de vue juridique et approuvée au niveau interne par le CEO du Groupe et par un conseiller juridique externe.

2.4 Conflits d'intérêts personnels

Nous ne permettons pas à nos relations personnelles de nous influencer lorsque nous agissons pour le compte du Groupe.

Vous devez prévenir votre supérieur de tout intérêt personnel pouvant influencer votre jugement lorsque vous agissez pour le compte d'Olam.

Des « conflits d'intérêts » potentiels peuvent se présenter lorsque votre activité personnelle, sociale, financière ou politique est susceptible d'interférer avec vos fonctions chez Olam ou peut avoir une incidence sur vos intérêts et ceux du Groupe.

Un conflit d'intérêts peut se produire lorsque vous avez un engagement professionnel/volontaire qui peut (i) dépasser largement le temps et les efforts que vous êtes censé y consacrer ; ou (ii) lorsqu'une telle activité porte atteinte aux intérêts du Groupe. Par exemple :

- offrir un contrat à un membre de sa famille ou à un ami (emploi ou fourniture, par exemple) ;

- profiter d'une opportunité commerciale qui est en concurrence avec Olam.

Vous devez révéler le plus rapidement possible à votre supérieur toutes les informations relatives aux conflits d'intérêts potentiels. Le cas échéant, une approbation écrite explicite peut être nécessaire si vous souhaitez vous engager dans une telle activité ou la poursuivre.

Si l'un des membres de votre famille proche se trouve dans une situation de conflit d'intérêts potentiel, vous devrez le signaler au plus vite à votre supérieur, et vous ne pourrez mener aucune action susceptible d'être considérée comme un conflit d'intérêts.

3 Nous respectons les droits des personnes, des communautés et de l'environnement

3.1 Protection des droits de nos employés

Nous faisons en sorte que les lieux de travail s'articulent autour du bien-être, de la parité et de la confiance. Nous adoptons une approche proactive pour protéger les droits des personnes où qu'elles travaillent.

Olam assure des lieux de travail sûrs et sains qui favorisent l'alignement sur l'objectif principal du Groupe. Nous privilégions le développement de lieux de travail professionnels, orientés vers le travail en équipe et la confiance, diversifiés sur le plan culturel et assurant l'égalité des chances en matière d'emploi, rigoureusement sur la base du mérite et de la performance.

Liberté syndicale

Les employés d'Olam ont le droit d'adhérer ou non aux associations représentatives de leur choix et de négocier collectivement. Le choix de fonder une association ou d'y adhérer ne compromet pas l'égalité de traitement au travail. Olam s'engage à assurer une formation adéquate afin d'assurer le respect de ce qui précède.

Section B : en pratique (suite)

Égalité des chances

Nous assurons l'égalité des chances en matière d'emploi, sans distinction de race, couleur, religion, sexe, âge, origine nationale, orientation sexuelle, handicap, nationalité, état civil, etc.

Harcèlement

Nous estimons que, dans un milieu de travail professionnel, il n'y a de place pour aucune forme de harcèlement. Quelle que soit la forme assumée par le harcèlement, les effets en sont la création d'un environnement offensant, indécent, hostile ou menaçant. Olam demande à tous ses dirigeants d'adopter et de promouvoir un comportement professionnel et un traitement respectueux de tous les employés.

La [politique contre le harcèlement sexuel](#) sur le lieu de travail devra être lue en parallèle avec le Code.

Santé et sécurité au travail

Olam estime qu'il est important d'instaurer et de maintenir un milieu de travail sain et sûr. Les sociétés du Groupe doivent respecter toutes les lois et réglementations en matière de santé et de sécurité. Tous les employés d'Olam, les contractants et les personnes qui n'appartiennent pas au Groupe, mais qui travaillent dans nos locaux, doivent connaître et respecter toutes les exigences en matière de santé et sécurité qui sont associées à leur travail.

Les employés qui rencontrent ou remarquent des conditions dangereuses ou des pratiques de travail malsaines doivent signaler immédiatement ces manquements à la sécurité à leur supérieur.

Alcool et drogues

Olam interdit l'usage et la possession d'alcool et de drogues illégales sur le lieu de travail pendant les heures de travail. Font exception les boissons alcoolisées servies lors d'événements sociaux du Groupe, pour lesquelles une autorisation préalable doit être obtenue.

Nous nous réservons le droit d'engager des procédures contre toute personne qui, sous l'influence de l'alcool ou de drogues illégales, ne ferait pas correctement son travail.

Confidentialité des dossiers personnels

L'accès aux dossiers personnels des employés est limité au personnel du Groupe qui y est dûment autorisé et uniquement en cas de nécessité. Les employés qui ont accès aux données personnelles doivent protéger ces informations de la manière prévue par la loi.

3.2 Protection des droits des personnes et des communautés

Olam s'engage à assurer un milieu de travail où tous les employés sont traités avec dignité et équité, et à respecter les droits des personnes et des communautés dans lesquelles le Groupe opère. Nous respectons les droits fonciers et d'accès, coutumiers et légaux, des peuples autochtones ainsi que le principe de consentement libre, informé et préalable.

Notre engagement envers les droits de l'homme est décrit dans notre Politique d'emploi équitable, qui respecte pleinement les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les principes directeurs du Pacte mondial des Nations Unies (ONU) sur les droits de l'homme et le travail.

3.2.1 Enfants et travail forcé

Nous nous élevons contre toute forme d'exploitation des enfants et de recours au travail forcé, dans le respect et en conformité avec les conventions de l'OIT.

Olam s'engage à collaborer avec, notamment, les fournisseurs, les groupes d'intérêt et les gouvernements, pour éliminer les abus sur les marchés du travail où le Groupe opère ou exerce son influence.

Le Groupe se conforme aux Conventions OIT suivantes :

Section B : en pratique (suite)

- Convention n°182 de l'OIT concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants ;
- Convention n°138 de l'OIT concernant l'âge minimal d'admission à l'emploi ;
- Convention n°29 de l'OIT sur le travail forcé ; et
- Convention n°105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé.

3.2.2 Engagement communautaire

Même si nous avons le droit légal d'exercer notre activité, nous veillons toujours à obtenir un « permis social d'exploitation » par le biais d'une communication ouverte, d'un dialogue constant et de relations loyales avec les communautés.

Le cas échéant, nous prenons un engagement sérieux avec les communautés par l'approche reconnue du Consentement libre, préalable et informé, énoncée dans la Politique d'Olam relative aux paysages vivants.

3.3 Protection de l'environnement

La politique d'Olam relative aux paysages vivants, définit notre approche du développement durable dans nos chaînes d'approvisionnement de divers produits agricoles et de la gestion des paysages. Cette politique vise à redonner aux systèmes agroalimentaires plus que ce qui leur a été pris en créant et préservant des paysages vivants où peuvent coexister des agriculteurs et des cultivateurs prospères, des communautés rurales florissantes des écosystèmes sains.

Vous devez toujours :

- exercer vos activités dans le respect de l'intégralité des lois, réglementations et prescriptions nationales applicables en matière d'environnement, ainsi que de nos engagements en la matière ;
- exercer vos activités dans le respect de toutes les politiques environnementales et sociales d'Olam, surtout dans la mesure où celles-ci peuvent être plus rigoureuses que les lois locales ;

- pratiquer un approvisionnement responsable, notamment éliminer des pratiques inacceptables en matière de gestion des terres et mettre en œuvre des pratiques respectueuses de l'environnement, dans la mesure du possible. Soyez conscient des conséquences de vos actions sur l'environnement ;
- chercher des moyens de réduire ou d'éliminer toute action ayant des impacts négatifs sur l'environnement ;
- suivre les procédures spécifiées, signaler à la direction toute préoccupation environnementale potentielle ; et
- favoriser une amélioration constante des performances dans tous les processus concernés.

4 Nous protégeons les biens d'Olam – intellectuels, physiques, financiers et en termes de réputation

Nous nous engageons à protéger la propriété et les ressources d'Olam, à gérer les informations d'une manière légale et éthique, sans enfreindre aucune règle ni réglementation.

4.1 La confidentialité du travail produit par Olam, pour Olam et ses clients, etc.

Dans la limite autorisée par la loi en vigueur, en sa qualité de propriétaire de toute information créée sur le lieu de travail ou en utilisant les ressources de la du Groupe (immobilisations corporelles et incorporelles, y compris marques commerciales, savoir-faire, informations confidentielles ou de nature exclusive et systèmes informatiques), Olam se réserve le droit de contrôler et d'analyser toutes les communications, les courriers électroniques, les données et les fichiers conservés sur les sites du réseau, les terminaux ou l'équipement du Groupe, afin d'assurer la protection de ses biens (propriété intellectuelle et physique).

Chacun est tenu de protéger la propriété du Groupe et d'en faire exclusivement un usage correct et efficace. Tous les employés s'engagent à protéger

Section B : en pratique (suite)

la propriété du Groupe contre les pertes, les dommages, les abus, le vol, la fraude, le détournement et la destruction. Les registres d'entreprise doivent faire l'objet de mesures de protection adéquates en termes de confidentialité lorsqu'ils sont soumis aux lois ou réglementations locales de chaque pays.

Les employés qui quittent le Groupe doivent restituer tout le matériel Olam qui leur avait été attribué.

4.2 Collecte et utilisation des informations confidentielles

Olam s'engage à obtenir les informations dans le respect de toutes les dispositions légales et réglementaires, sans aucune violation des informations confidentielles ou exclusives (propriété intellectuelle) de toute autre personne physique et morale. Si vous ne savez pas s'il est pertinent d'obtenir, d'accepter ou d'utiliser certaines informations de nature concurrentielle, vous devez demander l'avis de notre service juridique ou de la Direction nationale/produit.

4.3 États financiers et autres informations commerciales

L'enregistrement et le signalement de toute information commerciale doivent être précis, complets et opportuns. Vous devez :

- respecter toutes les lois, les exigences comptables externes et les procédures du Groupe en matière d'établissement de rapports financiers et autres rapports commerciaux ;
- ne jamais falsifier ou détruire de registres comptables ou commerciaux du Groupe ;
- ne jamais signaler, créer, enregistrer ou générer de manière délibérée des informations ou données fictives, fausses ou erronées ;
- assurer la pleine transparence des informations financières et coopérer entièrement avec nos auditeurs internes et externes.

Section C : rapports en application du Code

Tout le monde est tenu de dénoncer toute violation de la loi ou des normes de conformité et d'intégrité d'Olam.

Canaux de remontée de l'information

- La politique de dénonciation d'Olam et la section D du Code précisent ce que nos employés doivent faire lorsqu'ils :
 - estiment qu'une personne qui agit pour le compte du Groupe commet, ou est sur le point de commettre, un acte illégal ;
 - estiment que cette personne peut avoir été impliquée dans une irrégularité ;
 - doutent de la marche à suivre et ont besoin d'un avis.

Par ce processus, chacun d'eux peut anonymement soulever un problème ou exprimer une inquiétude, pourvu qu'il le fasse de bonne foi. En fait, ne pas le faire constituerait une violation du Code. Nous traitons tous les signalements d'irrégularité avec sérieux et aussi rapidement, équitablement et confidentiellement que possible.

Il faut toutefois souligner que toute tentative d'abuser de la confiance du Groupe en présentant des plaintes non fondées, fausses et malintentionnées contre qui que ce soit sera considérée comme ayant été faite de mauvaise foi. La direction d'Olam se réserve de prendre les mesures disciplinaires nécessaires contre les employés qui agissent de mauvaise foi et qui font intentionnellement de fausses accusations ou fournissent de faux renseignements.

Protection contre les rétorsions

La Politique de dénonciation précise aussi la position d'Olam sur la protection des employés contre toute forme de rétorsion. Nous ne tolérerons pas les menaces ou représailles contre les employés qui, de bonne foi, signalent une irrégularité. Tout employé qui pense être la cible ou faire l'objet d'une rétorsion après avoir signalé un problème de conformité ou d'intégrité doit immédiatement communiquer ses soupçons à travers les canaux de remontée de l'information.

Comment signaler une violation

La politique de dénonciation d'Olam prévoit une simple filière de communication autorisant le signalement anonyme de toute fraude ou détournement.

Signalement anonyme en ligne

1. Cliquez sur le lien <http://www.jotform.me/iaolamint/FraudInformationChannel>
2. Remplissez le formulaire en ligne et/ou téléchargez toute(s) pièce(s) justificative(s).
3. Cliquez sur le bouton « submit ».

Lorsque vous cliquez sur le bouton « submit », le département Audit interne reçoit immédiatement votre rapport.

Lorsque vous signalez une fraude ou un détournement, n'oubliez pas de mentionner quatre éléments : le pays, le produit/l'activité, l'heure/la date et le nom de la personne, du groupe ou de l'équipe faisant l'objet de votre rapport. Si vous préférez rester dans l'anonymat, vous ne devez pas indiquer votre nom.

Signalement par e-mail

Vous pouvez également signaler une irrégularité directement par e-mail au département Audit interne de Singapour, en écrivant à l'adresse ia@olamnet.com.

Signalement par courrier

Vous pouvez également envoyer votre rapport par courrier à :

Head of Internal Audit
OLAM INTERNATIONAL LIMITED.
7 Straits View,
Marina One East Tower #20-01,
Singapore 018936

Tous les rapports sont confidentiels et seront traités selon les indications strictes de la Politique de dénonciation.

Section D : amendements et modifications du Code

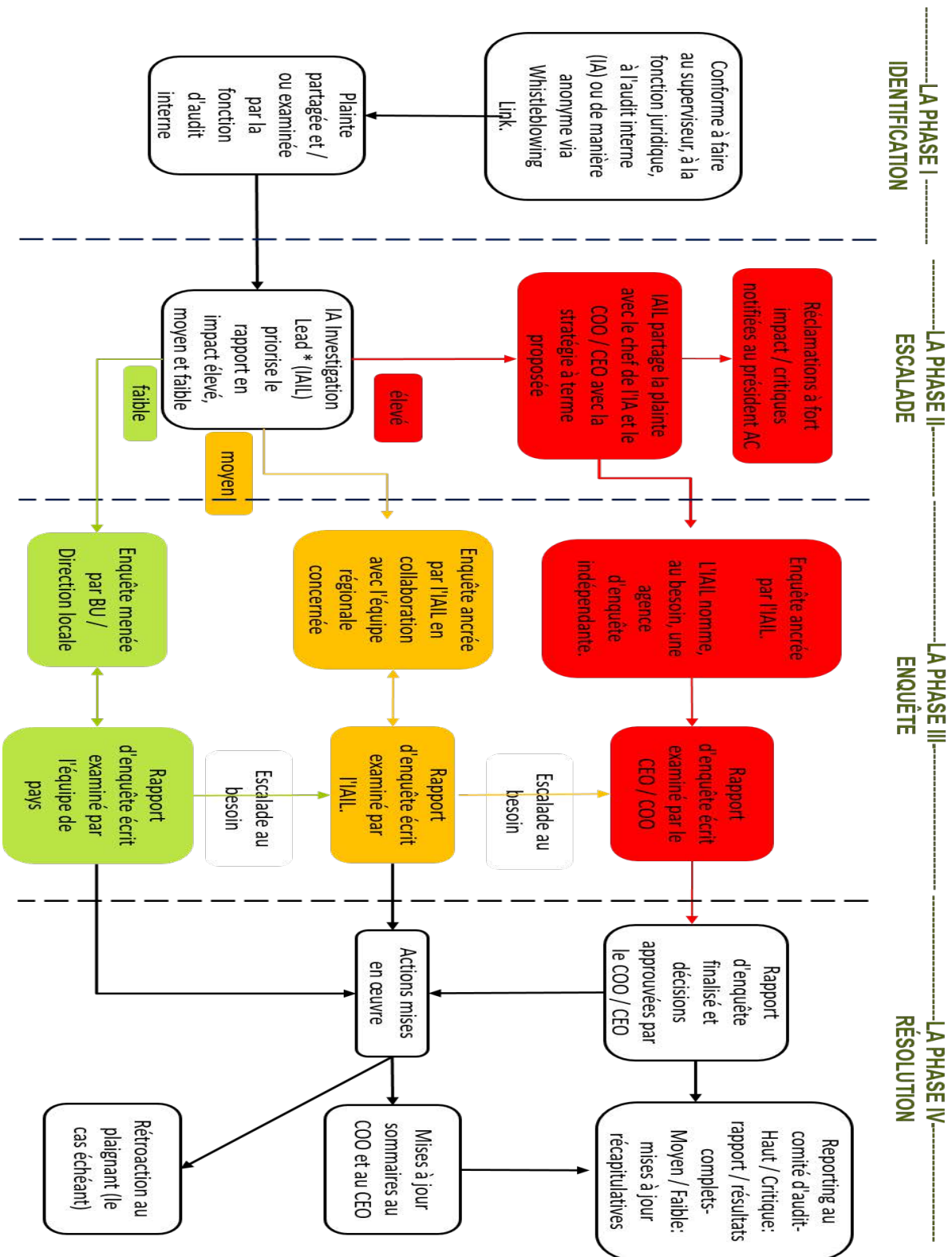
En cas de conflit ou d'incompatibilité entre la loi et le Code, une approche fondée sur le bon sens sera adoptée afin de concilier l'objectif du Code et le principe de base de l'équité.

Lorsque les normes locales en vigueur sont plus sévères, il convient de se conformer aux politiques et procédures locales du Groupe visant à mettre en œuvre ces critères plus rigoureux.

Une fois adopté, le Code ne pourra être amendé que par le conseil d'administration d'Olam sur recommandation du Comité d'éthique et de conformité.

Toute modification devra adopter les valeurs partagées du Groupe, qui soutiennent son objectif principal tel qu'il est décrit dans le Code.

Section E : Résumé du processus de dénonciation



Attestation du code de conduite

Je confirme que:

- ❖ J'ai lu et compris les principes du code de conduite d'Olam (le "code").
- ❖ Je vais respecter les normes contenues dans le code.
- ❖ Je vais achever tous les cours de formation sur le code et les polices connexes, quand nécessaire.
- ❖ Je vais m'exprimer en utilisant les ressources énumérées dans le code, si je doute de la conduite à tenir ou si je prends conscience d'éventuelles violations du code d'Olam ou des polices connexes.