



# 奥 兰 行 为 准 则

2020 年 9 月





## 目录

首席执行官的话	3	安全	
A 部分：我们的指导原则	4	酒精和毒品	
1. 我们的价值观如何适用于行为准则？		个人档案的机密性	
2. 行为准则中的哪些主要承诺将帮助我们负责任地发展？		3.2 保护社区权利	
3. 我们对您有什么期望？		3.2.1 童工和强制劳动	
4. 我们如何在实践中施行该行为准则？		3.2.2 社区参与	
B 部分：我们如何去做	5	3.3 保护环境	
1. 我们遵守法律和行为准则		4. 我们保护奥兰资产——知识产权、实体财产、财务安全和声誉	
1.1 总体合规		4.1 奥兰产品与为奥兰及其客户制作的产品的机密性	
1.2 证券法		4.2 机密信息的收集和使用	
1.3 他者的知识产权		4.3 财务报表和其他商业信息	
2. 我们把诚信和公平竞争置于所有关系的核心		C 部分：根据行为准则进行报告	10
2.1 交易公平		1. 报告渠道	
2.2 执法部门和监管机构		2. 保护举报者免受报复	
2.3 贿赂和腐败		3. 如何举报违规行为	
2.3.1 礼品和服务		D 部分：对本行为准则的修订和修正	11
2.3.2 政治捐赠		E 部分：检举流程	12
2.3.3 个人利益冲突			
3. 我们尊重个人权利、社区和环境			
3.1 保护个人在工作场所的权利			
基本人权			
机会均等			
反骚扰			

# 为何我们有行为准则： 首席执行官的话

## 亲爱的同僚

我们于 1989 年开始运营，自认识到为我们的股东提供共同价值的重要性时起，奥兰一直以来都在设定高标准。

在这方面，我们遵循三个目标：

我们的目标：重新想象全球农业和食物体系。

我们的愿景：到 2040 年成为最独特、最具价值的全球食品和农业企业。

我们的管理目标：为我们继续共事的股东提供最大的长期内在价值。

在奥兰，我们相信取胜很重要，但我们如何取胜同样重要。因此，我们以一种道德的、负责任的方式开展业务，以便我们继续成为一个成功的盈利企业，并受到投资者、债权人、供应商、客户、政府和民间社会团体的信任。

因此，我们每个人都有责任确保：以道德的、对社会负责的和可持续的方式开展业务应体现在奥兰业务的方方面面。

因此，本行为准则为帮助我们实现这一目标提供了一个指导框架。它阐明了集团的承诺“做正确的事”，其建立在价值观和日常行为上，这构成了我们的独特文化并设定标准，成为奥兰的一部分。

虽然行为准则是奥兰诚信承诺的基石，但它并不旨在确定所有适用的法律或政策，也不取代我们遵守

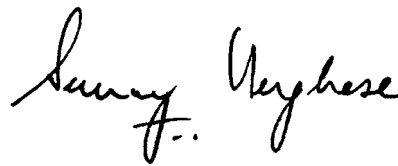
法规、其他内部政策和道德行为的个人责任。

本行为准则旨在帮助您在面临道德困境时做出明智决策，以及在您认为他人没有遵守准则开展工作时，给您知识和勇气直言不讳。正如第 11 页所述，每个员工都应该对任何违反法律或奥兰合规和诚信标准的行为直言不讳。

因此，当我们展望我们的商业未来，在一个越来越有挑战性的世界中航行时，本行为准则的基本原则对我们和我们的利益相关者而言日益重要。我建议所有员工都必须仔细阅读行为准则，如有任何疑问，请及时咨询您的经理。

本行为准则有助于保护奥兰集团及其子公司以及您。最后，这是一个双向承诺，我们努力将奥兰建成让我们引以为豪的公司，它坚持做对的事情，是一个超越界限且无后顾之忧的地方。

谨致问候



联合创始人兼集团首席执行官  
Sunny Verghese

# A 部分：我们的指导原则

## 1 我们的价值观如何适用于行为准则？

践行我们的价值观，会令我们坚持行为准则变得容易。

我们的价值观和日常行为构成了我们的独特文化，塑造了我们的工作方式，并设定了标准，成为奥兰的一部分。因此，虽然我们鼓励您有企业家精神和雄心壮志，但您的行为不能以无视正直为代价，也不能以他人和我们的地球为代价。我们必须“负责任地发展”。不论何时，我们都应该记住，我们的经理、公司、供应商、客户和社区都信任我们。通过尊重行为准则，我们彼此尊重。

- 企业家精神：  
我们敢于梦想
- 竭尽所能与雄心壮志：  
我们怀有热情，做得更多
- 彼此尊重和团队合作：  
我们以希望自己被对待的方式对待彼此
- 主人翁意识：  
我们如同公司创始人一般担负责任
- 正直：  
我们忠于自己的信念和言行
- 合作伙伴：  
我们努力与我们合作伙伴发展积极、长期的关系

## 2 我们希望全体员工能够做到行为准则中的哪些主要承诺？

- 我们遵守法律和行为准则
- 我们把诚信和公平竞争置于所有关系的核心
- 我们尊重个人权利、社区和环境
- 我们保护奥兰资产——知识产权、实体财产、财务安全和声誉

## 3 我们对您有什么期望？

除了了解您在奥兰就职的适用法律，奥兰公司的每一位员工都必须遵守在任何特定情况下适用的奥兰内部规章制度。

注意：奥兰在本行为准则和其他政策中提及的内部规章制度是针对本公司和我们认为正确之事项。这意味着我们的规则可能会超出法律要求。

我们期待您：

- 遵守本行为准则和所有适用法律、法规和规章制度
  - 举报任何您觉察到的违反本行为准则之行为
  - 如果不确定本行为守则的阐释或实施，请向我们的法务部门寻求指导
  - 行为道德诚实，以确保合乎本行为准则
  - 认识到任何违反本行为准则的员工，一经发现，将面临纪律处分或辞退风险
- 【其他利益相关者，如供应商和客户，可以自愿采用本行为准则中的原则。一经采用，不应损害我们的标准或适用性。】

## 4 我们如何在实践中施行该行为准则？

我们认识到，没有任何行为准则或政策能够涵盖所有情况。如果您面临道德困境，以下问题可以帮助您进行决策：

- 该行为或活动合法吗？
- 它符合我们的行为准则和其他相关政策吗？
- 这种行为或活动会以牺牲他人作为代价吗？（例如，农民赔钱、股东损失收益）
- 这会危害环境吗？
- 这会损害我的诚信或人们对公司的信任吗？
- 如果经媒体报道，这会损害奥兰的声誉吗？

如果仍然存疑，您应该与您的经理、法务部门或公司事务部讨论。



## B 部分：我们如何去做

### 1 我们拥护法律和行为准则：遵守法律、法规和规章制度

#### 1.1 总体合规

了解行为准则和如何应用该准则以及所有其他奥兰政策，是奥兰每一位董事、经理和员工的责任。我们都有责任拥护本行为准则。

在实施本行为准则规定之标准时，应确保内部流程和程序不与 C 部分所述之预期行为的基本原则相冲突。

奥兰在多个不同的国家和司法管辖区开展业务，在这些国家和管辖区，附加报告、当地规章制度或法规应遵循当地解释。对本行为准则的遵守不应折衷处理。

如果您发现自己处于奥兰行为准则与任何法律、法规或规章制度有所不同的情况下，您必须遵守法律或法规（通常情况下，法律法规要比本行为准则更为严苛）。如果您发现自己处于法律间冲突的情况下，您应该联系我们的法务部门寻求指导。

遵守行为准则也适用于您或您的团队聘用的第三方。您有责任确保他们在代表奥兰行事时不会有不道德的行为，并在可能的情况下，在您与之签订的任何书面协议中阐明这一点。

#### 1.2 证券法

我们承诺严格遵守所有证券相关的法律法规。

证券法规定在掌握内幕信息时，买卖证券（股票、债券、期权等）是违法行为。员工进行任何奥兰股票或证券交易的基础包含在“[最佳实践规范——员工股票交易](#)”中。

“[内部信息](#)”是指公众通常无法获得的信息，并且是关乎“[证券价格或价值的重要信息](#)”。

“[重要信息](#)”是指理性投资者在决定购买或出售证券时可能认为重要的信息。重要信息包括，例如：

- 对财务状况或现有产品线 的负面或正面看法。

- 潜在或提议的并购、收购或者合资企业。
- 预期作物产量、行业行为、商情影响等。
- 预期政府行为。

如果您获得了内部信息或拥有奥兰证券，并且不确定如何操作，您应该联系公司法务部门寻求指导。

#### 1.3 他者的知识产权

我们尊重第三方的知识产权。

奥兰为其员工提供必需软件，以使用适当的许可协议来履行职能。我们反对未经批准使用和分享第三方受版权保护的软件 and 材料。

知识产权被定义为商标、版权、专利、商业机密和其他专有信息。

### 2 我们把诚信和公平竞争置于所有关系的核心

#### 2.1 交易公平

我们公平行事，不恐吓，也不偏袒。

您不应该通过操纵、隐瞒、滥用特权信息、歪曲重要事实或任何不公平交易行为来不公平地利用任何人。如果您觉得有人试图利用您或通过恐吓或偏袒施加压力，那么您必须向法务部门报告。

我们以希望自己被对待的方式对待我们的竞争者。

所有员工，尤其是那些参与市场营销、销售和采购的员工，或者那些与竞争对手经常接触的员工，都有责任确保自己熟知适用的竞争法。反竞争行为的示例包括讨论销售、价格和数量，这可能导致面临操纵价格或者对供应商共同施压以降低价格的指控。

如有疑问，应联系法务部门，获得竞争法咨询和培训。

我们想通过公平竞争和自己的能力击败竞争对手。

## B 部分：我们如何去做（续）

### 2.2 执法部门和监管机构

我们对所有当局和执法部门持诚实的态度。

本集团的业务活动接受诸多部门和机构的监管。员工有时会接触负责执法的政府官员，我们希望您在与他们打交道时持诚实的态度。如果法律不明确或有冲突，您应该与您的主管和管理层讨论情况，并寻求法律建议。

如果政府机构就任何调查、搜查、执法行动或超出您工作范围的事项与您联系，您应立即通知您的主管、法务部门、公司事务部和/或市场合规职能部门（如果与衍生品交易相关），以寻求指示。

### 2.3 贿赂和腐败（包括礼品和娱乐以及政治捐赠）

奥兰对任何形式的贿赂和/或腐败零容忍，即使这被视为当地惯例。公司反贿赂和反腐败政策再次强调了这一点。

奥兰必须在某些国家开展业务，在这些国家可能会出现因开展业务而索贿的情况。不论金额多少，贿赂只会让这种不良做法占上风。如果遇到此类请求，您应通知您的经理，经理应当与相关机构进行讨论。

贿赂被定义为：直接或间接通过第三方，许诺、主动提供或给予一些有价值的东西给公职人员（或其他相关人员），以回报因他们的帮助而获得不公平的优势。

这适用于您是否被要求行贿，或者这种提议是否由您唆使潜在收受者的。相关人员不一定会收受贿赂。在有些司法管辖区，只是提出这种提议，就已经构成非法行为。

为了避免让自己陷入第三方试图非法行贿的境地，您应该：

- 在与他们建立新的关系之前，确保与您打交道的所有第三方知晓并了解奥兰对贿赂、欺诈和腐败的零容忍（且知道适用的反贿赂法律）并在任何合同中适当地加入反贿赂和反腐败之类的措辞。
- 在达成交易或关系之前对第三方进行适当的尽职调查——警惕任何有不良行为的供应商。

- 警惕供应链各方（如代理/经销商）或政府官员之间的密切关系。
- 寻求所有前期费用/成本的明细审查任何看起来不寻常的事项。
- 维护完整、准确的账簿和账户记录，记录包括所有与本公司建立、以本公司名义或与公司有关的业务交易。

贿赂也会以礼品或服务的形式——请参考下页中第 2.3.1 节。

#### 2.3.1 商务礼品和娱乐

我们不接受也不提供可能导致利益冲突的礼品或娱乐。

作为我们销售和市场推广的一部分，提供礼品和热情招待有助于推广奥兰品牌。但是，必须谨慎行事，以确保此类礼品和娱乐不会产生利益冲突，例如直接或间接地通过接受或赠送礼品来换取商业优势或有利于竞争的洞察。

“礼品”和/或“娱乐”是指具有商业或个人价值的任何东西，包括如折扣、贷款、航班和商业娱乐等价值转移、任何产品或服务的优惠条款、运输、其他资产的使用、费用补贴。

不产生利益冲突的礼品和娱乐是允许的，但在可能的情况下，应限制在每人 250 美元的综合市场价值内，并且不得归入以下“禁止”类别。超过 250 美元门槛的任何礼品或娱乐必须在奥兰礼品和娱乐登记簿中公布，并附上说明其合理的正当理由。可接受的礼品和娱乐的示例包括节日期间传统的象征性礼物，为活动演讲者准备的“谢谢”礼物，商务餐、给予所有客户的低值促销物品，如钢笔、日历等。

即使礼物的价格低于规定，您也应该确保您的意图不会被收受者或其他第三方误解——例如，当正在进行投标、谈判交易或成功获得合同时，您不应该赠送礼物。

被禁止的礼品或娱乐的例子包括：

## B 部分：我们如何去做（续）

- 现金或类似于现金的礼品
- 任何非法礼品或娱乐。
- 提供或接收与预期交易的商业目标相关的礼品和娱乐。

如果员工收到任何价值被视为禁止或不可接受的礼品或福利，则必须立即退还。如果无法退还，则应将其移交给国家/产品管理部门进行捐赠或酌情处置。此类被禁止/不可接受的礼品以及如何处理的详细信息，应记入礼品和娱乐登记簿。

书面信函应与退回的礼物一起发送给赠予者，解释公司关于礼品相关政策，并要求今后不再提供此类礼物。

### 2.3.2 政治捐赠

未经批准，否则我们不会进行政治捐赠。

我们坚决反对向政党或候选人提供任何政治捐赠，不论是货币还是非货币形式。公司做出的任何特殊政治捐赠由集团首席执行官和外部法律顾问进行内部法律审查和批准。

### 2.4 个人利益冲突

在代表公司行事时，我们不允许个人关系影响判断。

当您以奥兰的名义开展工作时，您必须告知您的经理任何可能会不当地影响您判断的个人利益。

当您的个人、社会、财务或政治活动可能干扰您对奥兰的职责或可能影响您和集团的利益时，则出现潜在的“利益冲突”。

当您专职或自愿参与可能 (i) 严重影响您预期投入的时间和精力的事项；或 (ii) 影响集团利益活动，可能会出现利益冲突。

示例包括：

- 向家人或朋友提供合同（例如就业或供应）
- 寻求与奥兰竞争的商机

潜在利益冲突的详情应尽早告知您的经理。如果您希望参与或继续此类活动，可能需要明确的书面批准。

如果您的任何近亲与任何此类潜在冲突有

涉，您应该尽早向管理层强调，并避免采取任何可能被视为利益冲突的举措。

## 3 我们尊重个人权利、社区和环境

### 3.1 保护我们员工的权利

我们确保创建幸福、平等和信任的工作场所，采取积极主动的方法保护工作场所的人权。

奥兰提供安全健康的工作场所，与集团管理目标保持一致。我们相信建立专业、合作和以信任为导向的文化多元型工作场所，严格根据工作表现和绩效提供平等的就业机会。

#### 结社自由

奥兰员工有权加入或退出已加入的自行选择的代表协会，并有权进行集体谈判。任何人选择成立或加入协会都不会影响他们在工作中的平等待遇。奥兰致力于提供充足培训，以确保符合上述要求。

#### 机会均等

我们不分种族、肤色、宗教、性别、年龄、国籍、性取向、残疾、公民身份、婚姻状况等，向员工提供平等的就业机会。

#### 反骚扰

我们认为，专业的工作环境中，不会存在任何骚扰行为。骚扰是以任何形式造成一种冒犯性、下流、敌对或恐吓的环境。奥兰希望所有经理对全体员工展现并促进职业行为和对尊重。

这份[反对工作场所性骚扰的政策](#)应与本行为准则一起阅读。

#### 安全健康

奥兰坚信要提供并维护一个安全健康的工作环境。集团公司必须遵守所有健康和法律法规。所有在我们场所工作的奥兰员工、承包商和非集团人员都应了解并遵守与其工作职责相关的所有健康和安要求。

遇到或观察到任何不安全条件或不健康工作

## B 部分：我们如何去做（续）

做法的员工应立即向其上级报告此类安全失误。

### 酒精和毒品

奥兰禁止工作时间内在工作场所中饮用（服用）和持有酒精和非法毒品。这包括在公司社交活动中供应的酒精饮料，但此类情况应事先获得许可。

对与因酒精或非法毒品未能充分履行职责的任何人士，我们有权对其采取行动。

### 个人档案的机密性

对员工个人档案的访问仅限于经授权的集团人员，并且严格按照“需知”的原则进行。有权访问个人信息的员工应按照法律要求保护这些信息。

### 3.2 保护人民和社区的权利

奥兰致力于为所有员工提供一个有尊严的、公平的工作场所，尊重人民和我们开展业务的社区的权利。我们尊重原住民的习惯和法律保有及使用权，并遵守自由、事先告知原则。

我们的公平就业政策概述了我们对人权的承诺，该政策与国际劳工组织（ILO）公约以及联合国（UN）全球契约（UNG）中关于人权和劳工的指导原则完全一致。

#### 3.2.1 童工和强制劳动

我们反对一切形式的剥削儿童、强制劳动行为，尊重和遵守劳工组织公约。

奥兰致力于与包括供应商、利益集团和政府在内的其他各方合作，消除奥兰在开展业务或有影响力的劳动力市场中的弊端。

本集团遵守以下劳工组织公约：

- 劳工组织关于最恶劣形式童工的第 182 号公约；
- 劳工组织关于就业和工作准入最低年龄的第 138 号公约；
- 劳工组织第 29 号强制劳动公约；和
- 劳工组织第 105 号废除强制劳动公约。

#### 3.2.2 社区参与

即使我们有合法的运营权，我们也总是通过公开沟通、持续对话和与社区的公平交易来确保获得“社会运营许可”。

在适用情况下，我们通过公认的自由事先知情同意方法进行有意义的社区参与，这在我们的生存前景展望政策中有所概述。

### 3.3 保护环境

我们的跨商品生存前景展望政策阐述了我们在农业供应链和前景展望管理方面的可持续发展方法。该政策的重点在于将更多的资源投入到粮食和农业系统中，创造并维持繁荣的农民和种植者、欣欣向荣的农村社区和健康的生态系统共存的生存前景展望。

您应该始终：

- 根据所有适用的国家环境法律、法规、要求和公司承诺开展业务
- 根据所有奥兰环境和社会政策，特别是根据这些可能比当地法律更严格的政策开展业务
- 负责任地获取资源，包括摒弃土地管理中不可接受的做法，并在可行情况下实施可持续的做法。知晓您的行为可能带来的环境后果
- 寻找减少或消除对环境负面影响的方法
- 遵循规定程序，告知管理层潜在的环境问题；和
- 促进所有相关流程的持续绩效改进。

## 4 我们保护奥兰资产——知识产权、实体财产、财务安全和声誉

我们承诺保护奥兰的财产和资源，在不违反任何法律法规的情况下，合法且合乎道德地处理信息。

### 4.1 奥兰产品与为奥兰及其客户制作的产品的机密性

在适用法律允许的范围内，作为在工作场所或通过使用公司资源（有形和无形资产，包括商标、专有技术、机密或专有信息和信息系统）



## B 部分：我们如何去做（续）

创建的任何信息的所有者，奥兰保留监控和检查公司网站、终端或设备上保存的所有通信、电子邮件、数据和文件的权利，以确保集团资产（实体和知识产权）的安全。

人人都应该保护且只能合理有效地使用公司资产。所有员工都应该保护公司资产，避免损失、损坏、误用、盗窃、欺诈、贪污和破坏。在遵守各国当地法律或法规的同时，应当适当保护公司记录的机密性。

离职员工应归还分配给他们的所有奥兰资产。

### 4.2 机密信息的收集和使用

奥兰致力于在不侵犯他人或法人组织的机密或专有信息（知识产权）的前提下，依照所有法律法规获取信息。如果您不确定获取、接受或处理某些竞争信息是否合适，您应该联系法务部门或业务/国家管理层寻求指导。

### 4.3 财务报表和其他业务信息

任何业务信息的记录和报告都必须准确、完整和及时。您应该：

- 遵循所有法律、外部会计要求和财务及其他业务信息报告的集团程序。
- 切勿伪造或破坏集团会计或业务记录。
- 切勿故意报告、创建、记录或生成虚构、虚假或不正确的信息或数据。
- 保证财务信息的完全透明，并与我们的内部和外部审计师充分合作。

## C 部分：根据行为准则进行报告

每个人都应对任何违反法律或奥兰公司合规和诚信标准的行为直言不讳。

### 报告渠道

- 奥兰举报政策和本行为准则 D 部分说明了员工应该做什么，当他们：认为有人正在或准备以公司名义进行不法行为。
- 认为这些人参与了任何不当行为。
- 不确定采取什么行为，需要意见。

通过此过程，每个人都可以出于善意匿名提出问题表达担忧，事实上，对这些担忧隐瞒不报也违反了本行为准则的相关规定。我们会严肃对待所有对不当行为的报告，并尽可能地快速、公平、私密地处理这些问题。

然而，应该知道的是，任何企图通过伪造对他人随意、虚假、恶意的投诉来滥用公司信任的行为都会被认为是恶意行为。奥兰高级管理层会对那些有意制造虚假指控或者提供虚假信息的有恶意行为的员工采取必要的惩罚措施。

### 保护举报者免受报复

奥兰举报政策也说明了奥兰在保护员工免受报复方面的立场。我们不会容忍针对因善意提出和报告问题的员工的威胁和报复。如有员工担心他们会因提出合规性或诚信问题被针对或被报复，他们应立即通过报告沟通渠道报告此类疑虑。

### 如何举报违规行为

奥兰举报政策维护一个简单的沟通渠道，可以匿名举报任何欺诈或挪用行为。

匿名在线报告

1. 点击链接 <http://www.jotform.me/iaolamint/FraudInformationChannel>
2. 完成在线表格和/或上传任意支持性文档。
3. 点击“提交”键。

一旦点击“提交”键，内部审计部门将立即接收到您的报告。

在报告问题或不当行为时——记得要包括以下四项——国家、产品/活动、时间/日期以及您报告的个人、集体或团队的名字。如果您希望匿名，则无需提及个人姓名。

电子邮件报告

另一种在线报告方式，直接发送邮件至新加坡内部审计部门，电子邮箱地址为[ia@olamnet.com](mailto:ia@olamnet.com)。

邮政报告

您可以给

内部审计部写信，  
OLAM INTERNATIONAL LIMITED,  
7 Straits View,  
Marina One East Tower #20-01,  
Singapore 018936

所有报告都是保密的，并且将会严格依照举报政策的指示采取行动

## D 部分：对本行为准则的修订和修正

在法律和本行为准则间发生任何冲突或不一致的情况下，应采取常识性的方法来调和本守则的目标和公平的基本原则。

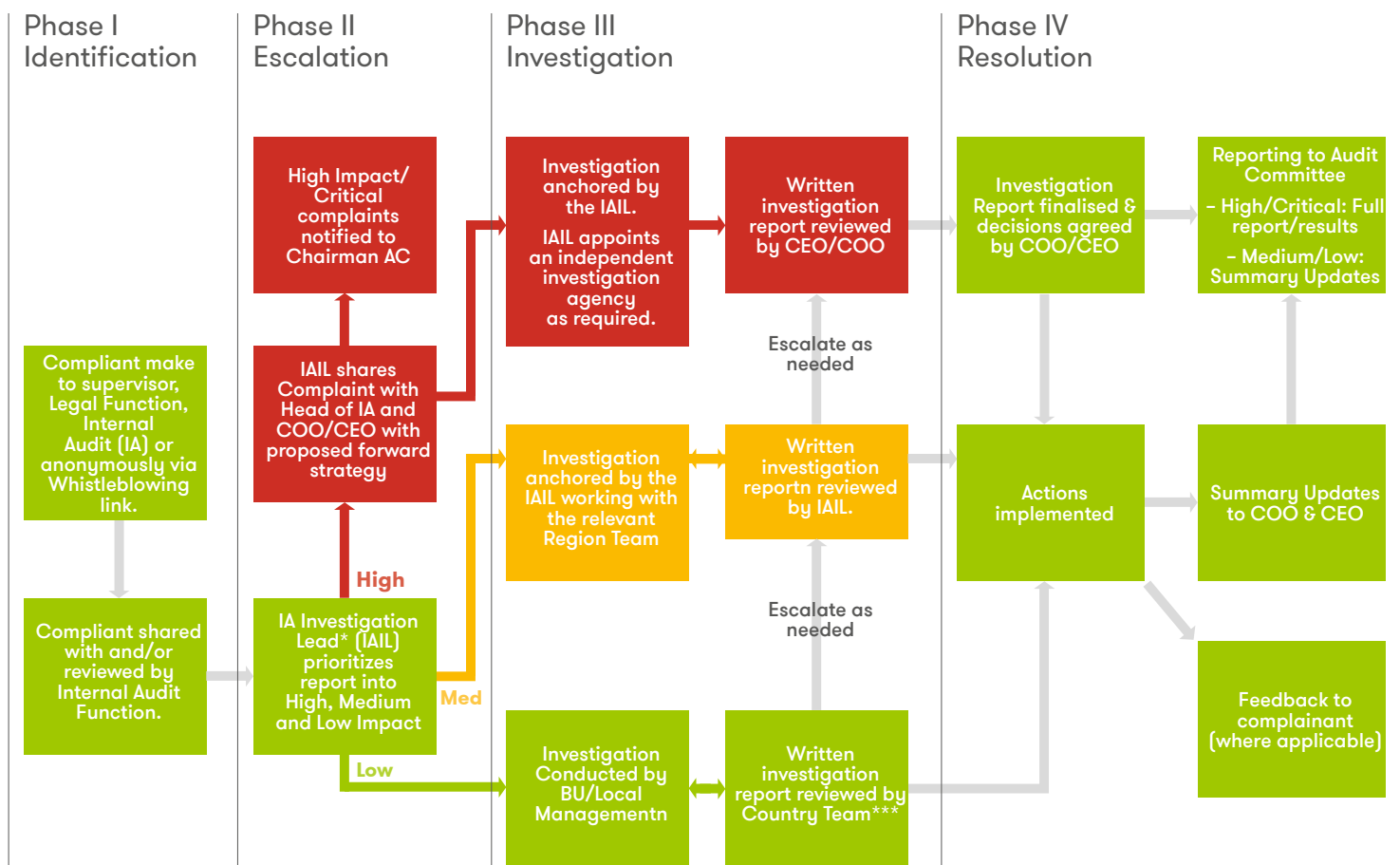
如果适用的当地法规更严格，则应遵守集团实施这些强化标准的当地政策和程序。

本行为准则通过后，只能由奥兰董事会根据道德和合规委员会的建议进行修订。

任何修改都应遵循集团的共同价值观，以支持守则目标中设定的管理目标。



# E 部分：检举流程



# 行为守则认证

我承认：

- 我已阅读并理解Olam行为守则（“守则”）的委托。
- 我将遵守守则中的标准。
- 我将在必要时完成有关守则和相关政策的所有培训课程
- 如果我对正确的行为过程有疑问或者我发现可能违反Olam的守则或相关政策，我将使用守则中列出的资源说出来。