



Кодекс деловой этики Olam

Сентябрь 2020



Содержание

Обращение генерального директора	3		
Раздел А: Наши руководящие принципы	5		
1. Как наши ценности отражаются в Кодексе деловой этики?			
2. Каким образом ключевые обязательства, принятые нами согласно Кодексу, помогают нашему ответственному росту?			
3. Что ожидается от вас?			
4. Как мы применяем Кодекс на практике?			
Раздел Б: Как мы это делаем	7		
1. Мы следуем требованиям законодательства и Кодекса			
1.1 Общие правила соблюдения обязательных требований (комплаенс)			
1.2 Законодательство о ценных бумагах			
1.3 Интеллектуальная собственность третьих лиц			
2. Мы ставим принципиальность и честную игру во главу всех отношений			
2.1 Справедливость в деловой практике			
2.2 Правоохранительные и регулятивные органы			
2.3 Взятничество и коррупция			
2.3.1 Подарки и услуги			
2.3.2 Пожертвования в политических целях			
2.3.3 Персональный конфликт интересов			
3. Мы уважаем права человека, общества и окружающую среду			
3.1 Защита прав на рабочем месте			
3.1.1 Права человека			
			Равные возможности
			Домогательства
			Безопасность
			Алкоголь и наркотики
			Конфиденциальность персональных данных
			3.2 Защита интересов общества
			3.2.1 Детский и принудительный труд
			3.2.2 Участие в жизни общества
			3.3 Защита окружающей среды
			4. Мы защищаем активы компании Olam — интеллектуальные, материальные, финансовые и репутационные
			4.1 Конфиденциальность работы, выполненной компанией «Olam», для компании «Olam» и ее клиентов и т.д.
			4.2 Сбор и использование конфиденциальной информации
			4.3 Финансовая отчетность и другая деловая информация
			Раздел В: уведомления в соответствии с Кодексом
			16
			1. Каналы для уведомлений
			2. Защита от ответных мер
			3. Как сообщить о нарушении
			Раздел Г: изменения и дополнения к Кодексу
			18
			Раздел Д: процесс сообщения о происшествиях
			19
			1. Этапы сообщения о происшествиях
			2. Схема процесса сообщения о происшествиях

Зачем нам Кодекс деловой этики? Обращение генерального директора

Дорогой коллега!

С тех пор, как мы впервые начали свою деятельность в 1989 году и признали важность создания нашим бизнесом добавленной стоимости для всех наших акционеров и иных заинтересованных лиц,

мы всегда устанавливали высокие стандарты ведения бизнеса.

В этом смысле мы руководствуемся тремя целями:

Наше предназначение: Найти новые подходы к ведению сельского хозяйства и развитию продовольственных систем.

Наше видение: К 2040 г. стать самой диверсифицированной и прибыльной мировой агропродовольственной компанией.

Наш руководящий принцип: Увеличить в долгосрочной перспективе добавленную стоимость для наших акционеров.

В «Олам» мы убеждены, что мало просто побеждать, но важно и то, как мы побеждаем. Поэтому мы работаем в строгом соответствии с нормами этики и ответственного поведения, чтобы оставаться успешной и прибыльной компанией, которой доверяют инвесторы, кредиторы, поставщики, клиенты, правительственные органы и гражданское общество.

Следовательно, каждый из нас обязан следовать тому, чтобы наш бизнес во всех его проявлениях осуществлялся ответственным образом, в соответствии с требованиями этики и охраны окружающей среды.

Настоящий Кодекс деловой этики является прямым руководством к действию для достижения этих целей и задач. Он устанавливает обязательство всей

Группы «Олам», чтобы «поступать правильно», и это обязательство основано на ценностях и ежедневных практиках, формирующих нашу, отличную от остальных культуру, и задающих стандарт того, что означает быть частью «Олам».

Хотя настоящий Кодекс и является краеугольным камнем приверженности «Олам» принципам честности, он не заменяет все применимые законодательные акты или политики, как не отменяет и нашей личной ответственности

за соблюдение норм, других внутренних политик Компании и за этическое поведение.

Цель настоящего Кодекса - помочь вам принимать взвешенные решения, если вы когда-либо столкнетесь с этически неоднозначными ситуациями, а также вооружить вас знаниями и правом высказаться, если вы когда-либо почувствуете, что другие не работают в соответствии с такими же стандартами. Как указано на странице 11, от каждого работника ожидается нетерпимость к любым нарушениям закона или несоблюдению обязательных требований и стандартов комплаенса и честного ведения бизнеса «Олам».

Поэтому, когда мы смотрим в будущее нашего бизнеса и двигаемся вперёд в усложняющемся мире, элементы настоящего Кодекса приобретают

особую важность как для нас, так и других заинтересованных лиц.

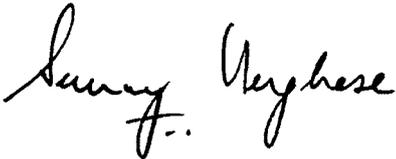
Зачем нам Кодекс деловой этики? Обращение генерального директора

Я призываю всех работников внимательно изучить Кодекс и задать любые возникающие вопросы своему руководителю.

Настоящий Кодекс помогает защитить группу «Олам» и ее дочерние организации, а также вас. И наконец, нашей обязанностью по отношению друг к другу является совместная работа, нацеленная на то, чтобы «Олам» оставалась

компанией, которой мы гордимся, в которой мы поступаем правильно и можем безопасно преодолевать вместе новые и новые границы.

С уважением,

A handwritten signature in black ink that reads "Sunny Verghese".

Санни Вергезе

Соучредитель и Генеральный директор группы

Раздел А: наши руководящие принципы

1 Как наши ценности соотносятся с Кодексом деловой этики?

Применение наших ценностей в жизни должно облегчить нам соблюдение Кодекса деловой этики.

Наши ценности и ежедневное поведение формируют характерную культуру, обуславливающую то, как мы работаем, и устанавливающую стандарт того, что значит быть частью «Олам». Поэтому, хотя мы и стимулируем вас быть предприимчивыми и амбициозными, ваши действия не могут осуществляться в ущерб вашей честности или за счет других людей и нашей планеты. Мы должны расти ответственно. Нам следует всегда помнить, что наши руководители, Компания, наши поставщики, клиенты и общество доверяют нам. Соблюдая Кодекс, мы уважаем друг друга.

- **Предприимчивость:**
Мы не боимся мечтать
- **Рост и амбиции:**
Наш энтузиазм делать больше
- **Взаиморезпечение и командная работа:**
Мы относимся к другим так, как хотим, чтобы относились к нам
- **Вовлеченность:**
Мы берем на себя ответственность так, как если бы мы были основателями компании
- **Честность:**
Мы остаемся верны тому, во что мы верим, что говорим и делаем
- **Партнерство:**
Мы стремимся к развитию положительных и долгосрочных отношений со своими партнерами

2 Каковы ключевые обязанности всех работников в соответствии с Кодексом?

- Мы придерживаемся законодательства и Кодекса
- Мы ставим честность и честную игру во главе всех взаимоотношений
- Мы уважаем права людей, сообществ и окружающую среду
- Мы защищаем активы «Олам» — интеллектуальные, материальные, финансовые и репутационные

3 Что ожидается от вас?

В дополнение к законам, применяемым согласно вашей должности в «Олам», каждый из нас во всех компаниях «Олам» обязан придерживаться внутренних правил и норм «Олам», применимых в любой конкретной ситуации.

Примечание: Внутренние правила «Олам», изложенные в настоящем Кодексе и других политиках, действуют в рамках нашей компании и соответствуют тому, что мы считаем правильным. Это значит, что наши правила могут содержать более жесткие требования по сравнению с нормами законодательства.

Мы ожидаем, что вы будете:

- Соблюдать настоящий Кодекс и все применимые законы, правила и нормы;
- Сообщать о любом нарушении настоящего Кодекса, о котором вам становится известно;
- Обращаться за разъяснениями в наш юридический отдел, если вам непонятно

Раздел А: наши руководящие принципы

- толкование или применение Кодекса;
- Признать, что любой работник, чья вина установлена в нарушении Кодекса, столкнется с дисциплинарным взысканием и может потерять свою работу

[Другие заинтересованные лица, такие как поставщики и клиенты, могут на добровольной основе изъявить заинтересованность в принятии принципов настоящего Кодекса. В этом случае, они принимают обязательства принять наши стандарты в полном объеме, без каких-либо оговорок или изъятий.]

4 Как мы применяем Кодекс на практике?

Мы признаем, что никакой Кодекс и никакая политика не могут учесть всё многообразие жизненных ситуаций. Если вы столкнулись с этической дилеммой, следующие вопросы помогут вам сделать обоснованный выбор:

- Является ли действие законным?
- Соответствует ли оно нашему Кодексу деловой этики и другим соответствующим политикам?
- Осуществлялось ли действие за счет других? (например, фермеры теряют деньги, акционеры теряют деньги)
- Навредило ли оно окружающей среде?
- Навредило ли оно моей честности или доверию других людей к Компании?
- Навредило ли оно репутации «Олам», если бы о нем сообщили в СМИ?

Если сомнение не устранено, вам следует обсудить вопрос со своим руководителем, юридическим отделом или отделом корпоративных отношений.

Раздел Б: как мы это делаем

1 Мы придерживаемся законодательства и Кодекса: соблюдение законов, правил и норм

1.1 Общие правила соблюдения обязательных требований (комплаенс)
Знание Кодекса деловой этики и того, как его применять, а также всех прочих политик «Олам» является ответственностью каждого директора, руководителя и работника «Олам». Мы все несем ответственность за соблюдение Кодекса.

При внедрении стандартов, изложенных в Кодексе, вам следует обеспечить отсутствие противоречий между внутренними процессами и процедурами и основными принципами ожидаемого поведения, изложенными в Разделе Б.

«Олам» ведет деятельность в разных странах мира и многих юрисдикциях, в которых предоставление дополнительной отчетности, местные правила или нормы подлежат местному толкованию. При этом Кодекс не должен нарушаться.

Если вы окажетесь в ситуации, в которой существует различие между Кодексом деловой этики «Олам» и каким-либо законом, нормой или правилом, вам следует соблюдать такой закон или норму, которые всегда имеют преимущественную силу, если они являются более строгими, чем настоящий Кодекс. Если вы окажетесь в ситуации, когда существуют противоречащие друг другу законы, вам следует связаться с нашим юридическим отделом для получения разъяснений.

Требование соблюдения Кодекса деловой этики также применимо к третьим лицам, задействованным вами или вашей командой. Вы отвечаете за недопущение их неэтичного поведения, когда они

действуют от имени «Олам», и, когда это возможно, закрепить соответствующие положения в любых письменных соглашениях, заключаемых с ними.

1.2 Законодательство о ценных бумагах

Мы обязаны строго придерживаться всех соответствующих законов и норм, регулирующих операции с ценными бумагами.

Законодательство о ценных бумагах запрещает покупку или продажу ценных бумаг (акций, облигаций, опционов и т.д.) при наличии Инсайдерской информации. Основы любых сделок с акциями и ценными бумагами «Олам», совершаемых работниками, изложены в «Кодексе наиболее эффективных методов работы — правилах осуществления сделок работников с акциями».

«Инсайдерская информация» означает информацию, которая обычно необщедоступна для общественности и является «существенной для цены или стоимости ценных бумаг».

«Существенная информация» означает информацию, которую разумно мыслящий инвестор, вероятнее всего, рассматривал бы в качестве важной при принятии решения о покупке или продаже ценной бумаги. Существенная информация включает, например:

- Негативные или позитивные взгляды на финансовые показатели или существующие линии продукции;
- Потенциальные или предполагаемые слияния, поглощения или совместные предприятия;
- Предполагаемая урожайность культур, промышленные конфликты, влияние экономической конъюнктуры и т.д.;
- Ожидаемые действия правительства.

Раздел Б: как мы это делаем (продолжение)

Если вы обладаете доступом к Инсайдерской информации или владеете ценными бумагами «Олам» и не уверены в том, как поступить, вам следует связаться с юридическим отделом для получения разъяснений.

1.3 Интеллектуальная собственность третьих лиц

Мы уважаем права интеллектуальной собственности и результаты интеллектуальной деятельности третьих лиц.

«Олам» предоставляет своим работникам необходимое программное обеспечение, требуемое для выполнения их обязанностей, с использованием соответствующих лицензионных соглашений. Мы выступаем против использования и распространения программного обеспечения и материалов третьих лиц, защищенных авторским правом, без их согласия.

Интеллектуальная собственность определяется как торговые марки, авторские права, патенты, коммерческие тайны и другая информация, являющаяся собственностью компании.

2 Мы ставим честность и честную игру во главе всех взаимоотношений

2.1 Справедливость в деловой практике

Мы поступаем справедливо без опасений и пристрастности.

Вы не должны использовать в своих интересах кого-либо путем манипуляций, обмана, злоупотребления доверием или конфиденциальной информацией, искажения существенных фактов или какой-либо недобросовестной деловой

практики. Если вы полагаете, что кто-либо пытается использовать вас в своих интересах или оказывает давление с помощью страха или обещания выгоды или поощрения, вы должны сообщить об этом в юридический отдел.

Мы относимся к конкурентам так, как хотим, чтобы относились к нам.

Все работники, а в особенности те, кто занимается маркетингом, продажами и закупками, или регулярно контактирует с конкурентами, обязаны убедиться, что они знакомы с применимым антимонопольным законодательством. Примеры неконкурентного поведения включают обсуждение продаж, цен и объемов, поскольку это может привести к утверждениям о ценовом сговоре или оказании совместного давления на поставщиков с целью снижения цен.

При возникновении сомнений следует связаться с юридическим отделом для получения разъяснений и обучения в области антимонопольного законодательства.

Мы хотим победить наших конкурентов путем честной борьбы и собственными силами.

2.2 Правоохранительные и регулирующие органы

Мы остаемся честны со всеми органами власти и правоохранительными органами.

Хозяйственная деятельность Группы регулируется многими органами и учреждениями. Время от времени работники могут связываться с государственными должностными лицами, отвечающими за приведение законов в исполнение, и мы ожидаем от

Раздел Б: как мы это делаем (продолжение)

вас честности при взаимодействии с ними. Если законодательство является нечетким или противоречивым, вам следует обсудить ситуацию со своим непосредственным руководителем и руководством по региону, а также обратиться за разъяснениями в юридический отдел.

Если с вами связывается государственный орган в связи с каким-либо расследованием, обыском, иском производством, или вопросом вне вашей компетенции, вы должны незамедлительно сообщить своему руководителю и в юридический отдел, отдел корпоративных отношений и/или отдел комплаенса (если это связано с торговлей производными финансовыми инструментами) для получения разъяснений.

2.3 Взятничество и коррупция (включая подарки и культурно-развлекательные программы, а также политические пожертвования)

«Олам» проявляет нулевую терпимость к любым формам взяточничества и/или коррупции, даже если они считаются местной обычной практикой. Это также следует из Политики компании в области противодействия взяточничеству и коррупции.

Компания «Олам» работает в некоторых странах, где может потребоваться дача взятки для ведения бизнеса. Уплата таких взяток, независимо от того, насколько они незначительны,

только подтвердит, что такая негативная практика нежизнеспособна.

При возникновении такого требования вам следует сообщить о нем своему руководителю, который проведет

обсуждение с соответствующими властями.

Взяточничество определяется как:

получение необоснованного преимущества путем обещания, предложения или передачи государственному должностному лицу (или другому соответствующему лицу) определенной ценности в обмен на услугу непосредственно или опосредованно через третье лицо.

Это правило применяется независимо от того, требуют ли от вас взятку, или вы побуждаете потенциального получателя принять такую взятку. Предложение взятки не обязательно должно быть принято. Даже сам факт такого предложения является незаконным действием в некоторых юрисдикциях.

Дабы не оказаться в ситуации, когда третье лицо может сделать попытку потребовать взятку, вам следует:

- Ознакомить и добиться признания всеми третьими лицами, с которыми вы ведете дела, политики нулевой терпимости в компании «Олам» к взяточничеству, мошенничеству и коррупции (а также ознакомить с применимым антикоррупционным законодательством) до вступления в новые взаимоотношения с ними, а также включить положения о борьбе с взяточничеством, коммерческим подкупом и коррупцией в любой заключаемый вами контракт.
- Провести надлежащую проверку третьих лиц, с которыми вы заключаете сделку или вступаете в отношения — проявляйте осторожность и должную осмотрительность по отношению к любым поставщикам с ненадлежащими методами ведения дел.

Раздел Б: как мы это делаем (продолжение)

- С особой осмотрительностью относиться к тесным взаимоотношениям между сторонами в цепочке поставок (например, агент/ дистрибьютор) или с государственными должностными лицами.
- Требовать схему полной и детализированной структуры затрат заранее и ставить под сомнение всё, что кажется необычным.
- Вести полные и точные бухгалтерские книги и записи, отражающие все факты хозяйственной жизни и деловые сделки, заключенные для Компании, от ее имени или в связи с ней.

Взятки также могут иметь форму подарков или услуг — см. Раздел 2.3.1 на следующей странице.

2.3.1 Деловые подарки и развлечения

Мы не получаем и не предоставляем подарков и не организуем культурно-развлекательные мероприятия, которые могут привести к конфликту интересов.

Как часть наших мероприятий в области продаж и маркетинга, предоставление подарков и представительские мероприятия могут помочь в продвижении бренда «Олам». Однако следует соблюдать осмотрительность и убедиться, что такие подарки и культурно-развлекательные мероприятия не вызывают конфликт интересов, например, в случае непосредственного или опосредованного получения или предоставления подарка в обмен на деловое преимущество или конкурентные знания.

«Подарки и/или развлечения» означает что-либо, имеющее коммерческую или личную ценность, включая, например,

передачу имеющей ценность благ, как, например, скидки, займы, перелеты и корпоративные увеселительные мероприятия, благоприятные условия относительно определенного продукта или услуги, перевозка, использование активов других лиц, субсидирование расходов.

Подарки или культурно-развлекательные мероприятия, не создающие конфликта интересов, разрешаются, однако, если это возможно, должны ограничиваться общей рыночной стоимостью, составляющей 500 долл. США на одного человека, и не должны быть включены в представленную ниже категорию «запрещенных». Любой подарок или культурно-развлекательное мероприятие, по стоимости превышающие предел, составляющий 500 долл. США, должны быть указаны в Реестре подарков и культурно-развлекательных мероприятий «Олам» вместе с обоснованием, по которому они рассматривались как уместные. Примеры приемлемых подарков и культурно-развлекательных мероприятий могут включать обычные символические подарки во время традиционных праздников, благодарственные подарки выступающим на мероприятиях; деловые ужины, малоценные рекламные подарочные изделия, такие как ручки, календари и т.д., раздаваемые всем клиентам.

Даже если стоимость подарка находится ниже предельной, вам следует убедиться в том, что ваши намерения не могут быть неверно истолкованы получателем или третьими лицами, например: вам не следует дарить подарок в процессе тендера, переговоров относительно сделки или при успешном обеспечении заключения контракта.

Раздел Б: как мы это делаем (продолжение)

Примеры запрещенных подарков или культурно-развлекательных мероприятий:

- Подарок в форме денежных средств или их эквивалентов;
- Любой подарок или культурно-развлекательное мероприятие, являющиеся незаконными;
- Предоставление или получение подарков и организация культурно-развлекательных мероприятий, связанных с коммерческими целями рассматриваемой сделки.

Если работник получает какой-либо подарок или преимущество/выгоду, которую можно посчитать запрещенной или неприемлемой по причине ее значительной стоимости, такие подарки должны незамедлительно возвращаться. Если возврат подарка является невозможным или нежелательным, его следует передать руководству по стране/продукту для пожертвования или соответствующей утилизации. Данные о таком запрещенном/неприемлемом подарке, а также информация о том, что с ним произошло, должны вноситься в Реестр подарков и культурно-развлекательных мероприятий.

Дарителю следует отправить письменное сообщение, сопровождающее возвращаемые подарки, с объяснением Политики компании относительно подарков и с просьбой не дарить такие подарки в будущем.

2.3.2 Политические пожертвования

Мы не осуществляем политические пожертвования, если они не были утверждены.

Мы решительно возражаем против Мы решительно возражаем против каких-либо политических взносов, денежных или

неденежных, в пользу политических партий или кандидатов.

Любые политические взносы, сделанные компанией в порядке исключения, должны проверяться с юридической точки зрения и утверждаться во внутреннем порядке Генеральным директором Группы и сторонним юридическим консультантом.

2.4 Персональный конфликт интересов

Мы не позволяем своим личным связям влиять на наши принятие нами решений во время работы от имени компании.

Вам следует посоветоваться со своим руководителем о любых личных интересах, которые могут ненадлежащим образом повлиять на принятие вами решений, когда вы действуете от лица «Олам»..

Потенциальный «конфликт интересов» возникает, когда ваша личная, социальная, финансовая или политическая деятельность может помешать исполнению ваших обязанностей в «Олам». или повлиять на ваши интересы и интересы Группы.

Конфликт интересов может возникнуть, если у вас есть профессиональное/добровольное занятие, которое может (i) значительно посягнуть на время и усилия, вложение которых ожидается от вас; или (ii) если такая деятельность влияет на интересы Группы.

Например:

- Предложение контракта члену семьи или другу (например, трудового договора или договора поставки) ;
- Реализация деловой возможности в компании, конкурирующей с «Олам»;

Раздел Б: как мы это делаем (продолжение)

Данные о потенциальных конфликтах интересов должны раскрываться вашему руководителю при первой же возможности. В случаях, когда это применимо, обязательное предварительное письменное одобрение может потребоваться, если вы хотите начать или продолжить заниматься такой деятельностью.

Если кто-либо из ваших близких членов семьи имеет такие потенциальные конфликты, вы должны указать на такую связь руководству при первой же возможности и воздержаться от совершения каких-либо действий, которые могут быть восприняты как конфликт интересов.

3 Мы уважаем права людей, сообществ и окружающую среду

3.1 Защита прав наших работников

Мы обеспечиваем создание рабочих мест на основе принципов благополучия, равенства и доверия, проактивную защиту прав сотрудников на всех наших рабочих местах.

«Олам» предоставляет безопасные и здоровые условия труда, способствующие согласованности с руководящей целью Группы. Мы создаем рабочие места, основанные на профессионализме, командном духе, культурном многообразии и обеспечении равных возможностей занятости строго на основе заслуг и уровня производительности.

Свобода объединений

Работники «Олам» имеют право вступать или воздерживаться от вступления в

представительские объединения на свой выбор, а также право на коллективные переговоры. Решение любого работника сформировать объединение или вступить в него не повлияет на равное отношение к нему на работе. «Олам» имеет твердое намерение обеспечить соответствующее обучение для обеспечения соблюдения вышеуказанного.

Равные возможности

Мы предоставляем равные возможности занятости без дискриминации по признаку расы, цвета кожи, религии, пола, возраста, национального происхождения, сексуальной ориентации, ограниченных возможностей, гражданства, семейного положения работника и т.д.

Домогательства

Мы считаем, что в профессиональной рабочей среде нет места для каких-либо форм домогательств. Домогательство может иметь любую форму, в результате которой создается оскорбительная, непристойная, враждебная или пугающая среда. «Олам» ожидает, что все руководители будут демонстрировать и продвигать профессиональное поведение и уважительное отношение ко всем работникам.

[С Политикой в отношении сексуальных домогательств на рабочем месте](#) следует ознакомиться вместе с настоящим Кодексом.

Техника безопасности и гигиена труда

«Олам» верит в обеспечение и поддержание безопасных и здоровых условий труда. Компании Группы обязаны соблюдать все законы и нормы в области

Раздел Б: как мы это делаем (продолжение)

техники безопасности и гигиены труда. Все работники, подрядчики «Олам» и персонал, не входящий в Группу, работающий в наших помещениях, должны знать все требования в области техники безопасности и гигиены труда, связанные с их работой, и соблюдать их.

Работникам, сталкивающимся с какими-либо небезопасными или нездоровыми методами работы или наблюдающим их, следует незамедлительно сообщить о таких пробелах в безопасности своему руководителю.

Алкоголь и наркотические средства

«Олам» запрещает использование и хранение алкоголя и запрещенных наркотических средств в рабочих помещениях в часы работы. Исключением из этого являются алкогольные напитки, подаваемые на общественных мероприятиях компании, на которые в установленном порядке заранее получено разрешение.

Мы оставляем за собой право применить принудительные и дисциплинарные меры в отношении любого лица, находящегося под воздействием алкоголя или запрещенных наркотических средств, которое не может выполнять свои обязанности соответствующим образом.

Конфиденциальность персональных данных

Доступ к персональным данным работников ограничивается надлежащим образом уполномоченным персоналом Группы и строгим принципом служебной необходимости. Работники, имеющие доступ к персональным данным, обязуются обеспечивать их конфиденциальность в соответствии с требованиями законодательства.

3.2 Защита прав людей и сообществ

«Олам» стремится обеспечить рабочее пространство, в котором ко всем работникам относятся одинаково достойно и справедливо, и уважать права людей и сообществ, в которых мы работаем. Мы уважаем общепринятые и законные права владения и доступа местного населения и соблюдаем принцип свободного, предварительного и осознанного согласия.

Наша приверженность соблюдению прав человека изложена в нашей Политике справедливого найма, которая полностью соответствует основополагающим принципам конвенций Международной организации труда (МОТ) и Глобального договора ООН (ГД ООН).

3.2.1 Детский и принудительный труд

Мы выступаем против всех форм эксплуатации детей и использования принудительного труда, уважая конвенции МОТ и соблюдая их.

«Олам» выступает за сотрудничество с другими организациями, включая поставщиков, заинтересованные группы и правительственные органы, с целью исключения злоупотребления на рынках труда, на которых «Олам» работает и имеет влияние.

Группа соблюдает следующие конвенции МОТ:

- Конвенция МОТ № 182 о наихудших формах детского труда;
- Конвенция МОТ № 138 о минимальном возрасте для приема на работу;
- Конвенция МОТ № 29 о принудительном труде; и

Раздел Б: как мы это делаем (продолжение)

- Конвенция МОТ № 105 об упразднении принудительного труда.

3.2.2 Участие в жизни сообществ

Даже когда у нас есть законное право на ведение бизнеса, мы всегда обеспечиваем наличие «социальной лицензии на деятельность» путем открытого общения, постоянного диалога и честного ведения дел с обществом.

Когда это применимо, мы принимаем полноценное участие в жизни общества с помощью применения признанного подхода «свободного, предварительного и осознанного согласия», изложенного в нашей Политике относительно среды обитания.

3.3 Защита окружающей среды

Наша Политика относительно среды обитания излагает наш подход к устойчивому развитию

цепочек поставок сельскохозяйственной продукции и сохранению окружающей среды. Данная политика сосредоточена на возвращение в пищевую систему и систему фермерского хозяйства большего, чем было взято, путем создания и поддержания среды обитания, в которой сельхозпроизводители имеют все возможности для роста и обеспечения благосостояния, развиваются местные сообщества, которые сосуществуют со здоровыми экосистемами.

Вам следует всегда:

- Вести бизнес в соответствии со всеми применимыми законами, нормами и требованиями по охране окружающей среды, а также обязательствами компании;

- Вести бизнес в соответствии с политикой «Олам» по охране окружающей среды и социальной политикой «Олам», тем более что они могут быть более строгими по сравнению с местным законодательством;
- Осуществлять ответственное привлечение ресурсов, в том числе исключая неприемлемые методы управления земельными ресурсами, и применять экологически сбалансированные методы работы, если это возможно. Осознавать экологические последствия ваших действий;
- Искать пути снижения или исключения действий, имеющих негативное влияние на окружающую среду;
- Следовать определенным процедурам, сообщать руководству о возможных экологических проблемах; и
- Стимулировать постоянное повышение эффективности всех соответствующих процессов.

4 Мы защищаем активы Olam — интеллектуальные, материальные, финансовые и репутационные

Мы берем на себя обязательства защищать имущество и ресурсы «Олам», обеспечивать законное и этичное обращение с информацией без нарушения законодательных правил и норм.

4.1 Конфиденциальность работы, произведенной «Олам», для «Олам» и ее клиентов и т.д.

Раздел Б: как мы это делаем (продолжение)

В пределах, установленных применимым законодательством, как владелец любой информации, созданной на рабочем месте или с использованием ресурсов компании (материальных и нематериальных активов, включая торговые марки, ноу-хау, конфиденциальную информацию и информацию, являющуюся собственностью компании, а также информационные системы), «Олам» оставляет за собой право осуществлять мониторинг и проверку любой коммуникации, электронной переписки, данных и файлов, хранящихся на сетевых страницах, в терминалах или оборудовании Компании, с целью обеспечения защиты активов Группы (материальных активов и интеллектуальной собственности).

Все обязаны защищать имущество Компании и использовать его исключительно надлежащим и эффективным образом. Все работники должны стараться защитить имущество Компании от утраты, повреждения, неправильного использования, кражи, мошенничества, хищения или уничтожения. Корпоративные документы должны обрабатываться с использованием соответствующих мер защиты конфиденциальности в пределах действия местных законов и норм каждой страны.

Работники, покидающие компанию, обязаны вернуть все имущество «Олам», переданное им.

4.2 Сбор и использование конфиденциальной информации

«Олам» стремится к получению информации в соответствии со всеми

правовыми нормами и правилами без какого-либо нарушения конфиденциальной или частной информации другого лица или юридического лица (интеллектуальной собственности). Если вы не уверены в том, является ли получение, принятие или обработка конкурентной информации, вам следует связаться

с юридическим отделом или коммерческим/региональным руководством

для получения разъяснений.

4.3 Финансовая отчетность и другая деловая информация

Запись и сообщение любой деловой информации должны быть точными, полными и своевременными. Вы должны:

- Соблюдать все законы, нормативно установленные требования к бухгалтерскому учету и процедуры Группы в отношении обращения с финансовой и другой деловой информацией;
- Никогда не фальсифицировать и не уничтожать бухгалтерские или деловые документы Группы;
- Никогда намеренно не сообщать, не создавать, не записывать и не генерировать фиктивной, ложной или неверной информации или данных;
- Обеспечивать полную прозрачность финансовой информации и в полной степени сотрудничать с нашими внутренними и внешними аудиторами.

Раздел В: сообщения в соответствии с Кодексом

От каждого работника требуется выступать против любых нарушений закона или обязательных требований, норм и стандартов честности компании «Олам» (комплаенс).

Каналы для уведомлений

- Политика уведомления Olam и раздел Г настоящего Кодекса определяют, что следует предпринять сотрудникам, когда они: считают, что кто-либо, действующий от имени Группы, совершает или собирается совершить что-либо противозаконное.
- Считают, что такое лицо могло быть вовлечено или замешано в каком-либо проступке.
- Не уверены в правильной последовательности действий и нуждаются в рекомендации или совете.

Используя данную процедуру, любой может анонимно поднять вопрос или выразить добросовестную обеспокоенность; на самом деле несообщение о такой обеспокоенности является нарушением Кодекса. Мы воспринимаем все сообщения о проступках серьезно и решаем их настолько быстро, справедливо и конфиденциально, насколько это возможно.

Однако, следует отметить, что любая попытка злоупотребления доверием Компании путем подачи необоснованных, ложных или заведомо ложных обращений против кого-либо считается недобросовестным поведением. Руководители компании «Олам» могут применить необходимые дисциплинарные меры против работников, делающих недобросовестные заявления, которые намеренно предъявляют ложные обвинения или предоставляют.

Защита от ответных мер

Политика уведомления также определяет позицию «Олам» относительно защиты работников от любых форм ответных мер. Мы не потерпим угроз или ответных мер против работников, которые добросовестно поднимают вопросы и сообщают о них. Если какой-либо работник подозревает, что он является целью ответных мер, или против него осуществляются ответные меры за поднятие проблемы с соблюдением норм (комплаенс) или честностью, ему следует незамедлительно сообщить о таких подозрениях, используя каналы для уведомлений.

Как сообщить о нарушении

Политика уведомлений «Олам» предусматривает простой канал связи, который может использоваться анонимно для сообщения о любом мошенничестве или присвоении.

Анонимное сообщение в онлайн-режиме

- 1.Нажмите на ссылку <http://www.jotform.me/iaolamint/FraudInformationChannel>
- 2.Заполните онлайн-форму и/или загрузите любые подтверждающие документы.
- 3.Нажмите кнопку «подать».

После нажатия кнопки «подать» отдел внутреннего аудита сразу же получит ваше сообщение.

Раздел В: сообщения в соответствии с Кодексом

От каждого работника требуется выступать против любых нарушений закона или обязательных требований, норм и стандартов честности компании «Олам» (комплаенс).

Сообщая о мошенничестве или присвоении, не забудьте указать четыре характеристики: страну, продукт/ деятельность, время/дату и имя лица, название группы или команды, о которой вы сообщаете. Если вы хотите анонимности, не обязательно указывать ваше имя.

Сообщение по электронной почте

Как альтернатива сообщению в режиме онлайн, беспокойство относительно нарушения можно отправить электронной почтой непосредственно на адрес отдела внутреннего аудита в Сингапуре: ia@olamnet.com.

Сообщение по почте

Вы также можете сообщать по почте Head of Internal Audit

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

Все сообщения являются конфиденциальными, и реагирование на них осуществляется в соответствии со строгими указаниями Политики подачи уведомлений.

Раздел Г: изменения и дополнения к Кодексу

В случае любого противоречия или несоответствия между законодательством и настоящим Кодексом следует применять разумный подход к согласованию цели Кодекса и основного принципа справедливости.

Если применимые местные правила являются более строгими по сравнению с местными политиками и процедурами Группы, следует применять такие более высокие стандарты.

После утверждения Кодекса изменения в него может вносить исключительно совет директоров «Олам» по рекомендации Комитета по этике и управлению.

Любые изменения должны включать общие ценности Группы, развивающие руководящую цель, указанную Кодексе.

Раздел Д: процесс сообщения об инцидентах

1. Этапы сообщения об инцидентах

Этап	Действие	Примечания
1.	Идентификация инцидента, о котором может быть подано уведомление	
2.	Направление уведомления	По эл. почте, факсу или письменно
2.1.	Непосредственный руководитель	
2.2.	Руководитель руководителя	
2.3.	Глава корпоративного отдела	Включая юр. отдел, отдел рыночного контроля и/или главу отдела торговли и т.д.
2.4.	Веб-сайт для уведомлений/отдел внутреннего аудита	Для анонимных сообщений/без указания имени
3.	Предварительное расследование по существу жалобы	Расследование проводится отделом внутреннего аудита
4.	Незамедлительные действия	Задача отдела под контролем главы корпоративного
4.1.	Первоначальный ответ сообщившему лицу	Глава корпоративного отдела
4.2.	Если это необходимо, поиск дополнительных сведений	Задача отдела
4.3.	Проверка предпосылок инцидента	Глава корпоративного отдела
4.4.	Если это необходимо, дальнейшие корректирующие меры	Задача отдела под началом главы корпоративного отдела
5.	Сообщение исполнительному комитету	Глава корпоративного отдела с проверкой отделом внутреннего аудита
6.	Передача аудиторскому комитету	Отдел внутреннего аудита
7.	Сообщение совету директоров	Исполнительный комитет или аудиторский комитет
8.	Сообщение соответствующим органам власти, если это необходимо	Глава корпоративного отдела с проверкой отделом внутреннего аудита
9.	Ответ сообщившему лицу	Задача отдела под контролем главы корпоративного отдела
10.	Обобщение извлеченных выводов, при наличии	Задача отдела с проверкой отделом внутреннего аудита
11.	Закрытие инцидента	

2. Блок-схема процесса сообщения об инцидентах

