Der Olam-Verhaltenskodex

März 2019

Inhaltsverzeichnis

Botschaft des CEO 3

Abschnitt A: Unsere Leitlinien 4

1. Inwiefern finden sich unsere Werte im Verhaltenskodex wieder?
2. Welche zentralen Verpflichtungen des Kodex helfen uns dabei, mehr Verantwortung aufzubauen?
3. Was erwarten wir von Euch?
4. Wie wird der Kodex in der Praxis angewendet?

Abschnitt B: So wenden wir den Kodex an 5

1. Wir halten uns an Gesetze und den Kodex
   - 1.1 Allgemeine Compliance
   - 1.2 Wertpapiergesetze
   - 1.3 Geistiges Eigentum anderer
2. Integrität und Fairplay bilden die Basis unserer Beziehungen
   - 2.1 Faire Geschäfte
   - 2.2 Gesetzesvollzug und Aufsichtsbehörden
   - 2.3 Bestechung und Korruption
     - 2.3.1 Geschenke und Gefälligkeiten
     - 2.3.2 Politische Spenden
     - 2.3.3 Persönliche Interessenkonflikte
3. Wir respektieren die Rechte des Einzelnen und von Gemeinschaften und schützen die Umwelt
   - 3.1 Schutz der Rechte des Einzelnen im Arbeitsumfeld
     - Menschenrechte
     - Chancengleichheit
     - Mobbing und Belästigung
     - Sicherheit
     - Alkohol und Drogen
     - Vertraulichkeit von Personalakten
   - 3.2 Schutz der Rechte von Gemeinschaften
     - 3.2.1 Kinder- und Zwangsarbeit
     - 3.2.2 Gemeinnütziges Engagement
   - 3.3 Umweltschutz
4. Wir schützen die Werte von Olam – geistige, physische, finanzielle sowie unsere Reputation
   - 4.1 Vertraulichkeit der von Olam, für Olam und für seine Kunden usw. getätigten Arbeit
   - 4.2 Erfassung und Einsatz vertraulicher Informationen
   - 4.3 Finanzberichte und andere geschäftliche Informationen

Abschnitt C: Berichterstattung gemäß Kodex 11

1. Meldemöglichkeiten
2. Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen
3. Meldung eines Verstoßes

Abschnitt D: Änderungen und Ergänzungen des Kodex 12

Abschnitt E: Prozessablauf bei Meldung eines Vorfalls 13

1. Etappen bei der Meldung eines Vorfalls
2. Flussdiagramm: Meldung eines Vorfalls

Warum wir einen Verhaltenskodex haben: Botschaft des CEO

Liebe Kollegen,

seit Aufnahme unserer Tätigkeiten im Jahr 1989 waren wir uns der Wichtigkeit einer gemeinsamen Wertebasis für alle Beteiligten bewusst, weshalb wir bei Olam schon immer hohe Maßstäbe daran gesetzt haben, wie wir unsere Geschäftsaktivitäten gestalten.

Vor diesem Hintergrund orientieren wir uns an unseren drei Leitgedanken:

Unser Ziel: Neuausrichtung globaler Agrar- und Ernährungssysteme

Unsere Vision: Wir möchten bis 2040 das globale Lebensmittel- und Agrarunternehmen mit dem meisten Mehrwert werden, das sich am stärksten abhebt.

Unser Unternehmensziel: Langfristig den wert für unsere beständigen Aktionäre maximieren.

Wir von Olam sind überzeugt, dass uns Gewinne allein nicht wichtig sind. Uns ist es ebenso wichtig, wie wir gewinnen. Deshalb handeln wir ethisch und verantwortungsbewusst, damit wir weiterhin ein erfolgreiches und profitables Unternehmen bleiben, dem Investoren, Kreditgeber, Lieferanten, Kunden, Regierungen und die Zivilgesellschaft vertrauen.

Aus diesem Grund trägt jeder von uns die Verantwortung dafür, dass in allen Geschäftsbereichen von Olam ethische, sozial verantwortliche und ökologisch nachhaltige Geschäftspraktiken verankert sind.

Dieser Verhaltenskodex ist ein Bestandteil des Orientierungsrahmens, der uns dabei helfen soll, unser Ziel zu erreichen. Hier werden die Verpflichtungen der Gruppe in Bezug auf angemessene Verhaltensweisen festgelegt. Diese beruhen auf Werten und alltäglichen Verhaltensweisen, die unsere einzigartige Firmenkultur prägen und den Standard dafür setzen, was es bedeutet, ein Teil von Olam zu sein.

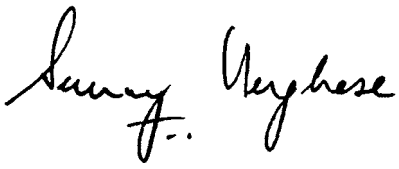
Obwohl der Kodex die Grundlage für das Engagement von Olam in puncto Integrität bildet, kann er jedoch nicht dazu dienen, alle anwendbaren Gesetze oder Richtlinien zu definieren. Auch soll er nicht an die Stelle unserer individuellen Verantwortung für die Einhaltung von Vorschriften, internen Richtlinien und ein ethisches Verhalten treten.

Dieser Kodex soll Euch dabei helfen, im Fall eines ethischen Dilemmas fundierte Entscheidungen zu treffen, außerdem soll er Euch die notwendigen Informationen liefern und ermutigen, Eure Meinung zu sagen, wenn Ihr denkt, dass andere sich nicht gemäß diesen Standards verhalten. Wie auf Seite 11 beschrieben, hat jeder Mitarbeiter die Pflicht, sich gegen Dinge auszusprechen, die gegen das Gesetz oder die Sicherheits- und Integritätsvorschriften von Olam verstoßen.

Bei einem Blick in die Zukunft unseres Geschäfts und vor dem Hintergrund einer immer komplexeren Welt, bekommen die Elemente dieses Kodex immer mehr Gewicht – sowohl für uns als auch für unsere Stakeholder.
Ich appelliere an alle Mitarbeiter, den Kodex aufmerksam zu lesen und sich bei Fragen an ihren Vorgesetzen zu wenden.

Dieser Kodex dient dem Schutz der Olam-Gruppe und ihrer Tochtergesellschaften – sowie Euch allen. Schließlich sind wir einander verpflichtet, gemeinsam dafür zu kämpfen, dass Olam ein Unternehmen bleibt, auf das wir stolz sind, in dem wir das Richtige tun und in dem wir gemeinsam und sicher Grenzen überwinden können.

Beste Grüße



Sunny Verghese
Mitbegründer und CEO der Gruppe

Abschnitt A: Unsere Leitlinien

1 Inwiefern finden sich unsere Werte im Verhaltenskodex wieder?

Indem wir unsere Werte leben, halten wir uns auch an den Verhaltenskodex.

Unsere Werte und unser tagtägliches Verhalten sind Bestandteil einer einmaligen Kultur, sie prägen unseren Arbeitsalltag und reflektieren, was es heißt, Teil von Olam zu sein. Zwar ermutigen wir unsere Mitarbeiter zu Ehrgeiz und Unternehmergeist, wobei jedoch keine Aktion auf Kosten der eigenen Integrität, anderer Menschen oder unseres Planeten umgesetzt werden darf. Wir brauchen ‚Mehr Verantwortung'. Wir dürfen nie vergessen, dass unsere Vorgesetzen, das Unternehmen, unsere Lieferanten, unsere Kunden und die Gemeinschaft uns ihr Vertrauen schenken. Indem wir den Kodex respektieren, respektieren wir uns auch gegenseitig.

- **Unternehmertum:**
  Wir trauen uns zu träumen
- **Stretch & Ambition:**
  Wir streben mit Leib und Seele nach mehr
- **Gegenseitiger Respekt & Teamwork:**
  Wir behandeln andere so, wie wir selbst behandelt werden möchten
- **Eigentümerschaft:**
  Wir zeigen uns so verantwortungsvoll, als ob wir die Gründer des Unternehmens wären
- **Integrität:**
  Wir bleiben den Dingen, die wir glauben, sagen und tun, treu
- **Partnerschaften:**
  Wir möchten positive und langfristige Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern aufbauen

2 Welche zentralen Verpflichtungen des Kodex müssen von allen Mitarbeitern eingehalten werden?

- Wir halten uns an Gesetze und den Kodex
- Integrität und Fairplay bilden die Basis unserer Beziehungen
- Wir respektieren die Rechte des Einzelnen und von Gemeinschaften und schützen die Umwelt
- Wir schützen die Werte von Olam – geistige, physische, finanzielle sowie unsere Reputation

3 Was erwarten wir von Euch?

Ergänzend zu allen für Deine spezifische Rolle bei Olam anwendbaren Gesetze, müssen die Mitarbeiter aller Olam-Unternehmen sich an die internen Regeln und Vorschriften von Olam halten, die in allen Situationen gelten.

Hinweis: Die internen Regeln und Vorschriften von Olam, wie in diesem Kodex und in anderen Richtlinien ausgeführt, spiegeln speziell unser Unternehmen wider und das, was nach unserer Überzeugung richtig ist. Das bedeutet, dass unsere Regeln **möglicherweise über gesetzliche Vorschriften hinausgehen.**

Wir erwarten von Dir:

- **Die Einhaltung** dieses Kodex und aller geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften
- **Die Meldung** jeglichen Verstoßes gegen diesen Kodex, den Du bemerkst
- **Rat** bei unserer Rechtsabteilung zu suchen, wenn Du Zweifel hast in Bezug auf die Auslegung und Umsetzung des Kodex
- **Eine ethisch korrekte und ehrliche Verhaltensweise,** um die Einhaltung des Kodex zu gewährleisten
- **Die Akzeptanz** der Tatsache, dass alle Mitarbeiter, die gegen den Kodex verstoßen, mit Disziplinarmaßnahmen rechnen müssen und gegebenenfalls sogar entlassen werden

[Auch andere Stakeholder wie Lieferanten und Kunden können sich freiwillig an die Prinzipien dieses Kodex halten. Sollten sie sich dafür entscheiden, dann dürfen dabei unsere Anwendungsstandards nicht beeinträchtigt werden.]

Abschnitt A: Unsere Leitlinien

4 Wie wird der Kodex in der Praxis angewendet?

Wir sind uns dessen bewusst, dass kein Kodex und keine Richtlinie alle Situationen abdecken kann. Solltest Du Dich mit einem ethischen Dilemma konfrontiert sehen, dann können die folgenden Fragen Dir bei einer fundierten Entscheidungsfindung helfen:

- Handelt es sich um eine legale Aktion oder Aktivität?
- Entspricht sie unserem Verhaltenskodex und anderen geltenden Richtlinien?
- Handelt es sich um eine Aktion oder Aktivität, die auf Kosten anderer gehen würde? (z. B. Verlust von Geld für Landwirte, Aktionäre)
- Würde es der Umwelt schaden?
- Würde es meiner Integrität schaden oder das Vertrauen der Menschen in das Unternehmen beeinträchtigen?
- Würde es Olams Ruf schädigen, wenn darüber in den Medien berichtet würde?

Solltest Du dennoch weiterhin Zweifel haben, dann wende Dich an Deinen Vorgesetzen, an die Rechtsabteilung oder die Abteilung für Unternehmensangelegenheiten (‚Corporate Affairs').

Abschnitt B: So wenden wir den Kodex an

1 Wir halten uns an die geltenden Gesetze und den Kodex: Compliance mit Gesetzen, Regeln & Vorschriften

1.1 Allgemeine Compliance

Jeder Geschäftsführer, Vorgesetzte und Mitarbeiter von Olam muss den Verhaltenskodex kennen und wissen, wie man ihn parallel zu allen anderen Richtlinien von Olam anwendet. Wir alle sind für die Einhaltung des Kodex verantwortlich.

Bei Anwendung der im Kodex ausgeführten Standards muss darauf geachtet werden, dass interne Prozesse und Verfahren nicht in Konflikt treten mit den Grundprinzipien für ein vorbildliches Verhalten, wie in Abschnitt C erörtert.

Olam ist in zahlreichen unterschiedlichen Ländern und innerhalb von verschiedenen Gesetzgebungen tätig, wo eine zusätzliche Meldepflicht sowie örtlich geltende Regeln und Vorschriften jeweils unterschiedlich ausgelegt werden können. Die Einhaltung des Kodex darf jedoch nicht beeinträchtigt werden.

Solltest Du in eine Situation geraten, in der der Olam-Verhaltenskodex und die geltenden Gesetze, Regeln oder Vorschriften unterschiedliche Aussagen treffen, musst du dich stets an das Gesetz oder die Vorschrift halten, die strenger als der Kodex ausgelegt ist. Solltest Du in eine Situation geraten, in der Du es mit widersprüchlichen Gesetzen zu tun hast, dann kontaktiere bitte unsere Rechtsabteilung und bitte um Rat.

Compliance mit dem Verhaltenskodex gilt auch für von Dir oder Deinem Team beauftragte Drittparteien. Du bist dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass sie bei der Arbeit im Namen von Olam kein unethisches Verhalten an den Tag legen. Soweit möglich, ist dies in allen schriftlichen Verträgen, die Du mit ihnen abgeschlossen hast, festgelegt.

1.2 Wertpapiergesetz

Wir verpflichten uns zu einer strengen Einhaltung aller geltenden Wertpapiergesetze und -vorschriften.

Das Wertpapiergesetz verbietet den Kauf oder Verkauf von Wertpapieren (Aktien, Obligationen, Optionen usw.), wenn Insiderinformationen vorliegen. Die Grundlagen für alle Transaktionen von Mitarbeitern mit Aktien oder Wertpapieren von Olam werden im „Best Practice Code – Employee Share Dealing" (Best-Practice-Kodex – Aktiengeschäfte von Mitarbeitern) ausgeführt.

„Insiderinformationen" sind nicht öffentlich verfügbare Informationen, die „einen elementaren Einfluss haben auf den Preis oder Wert der Wertpapiere".

„Elementare Informationen" sind Informationen, die ein durchschnittlicher Investor in Bezug auf den Kauf oder Verkauf von Wertpapieren als wichtig einstufen würde. Zu elementaren Informationen zählen beispielsweise:

- Negative oder positive Meinungen zur Finanzlage oder bestehenden Produktlinien
- Potenzielle Fusionen, Akquisitionen oder Joint Ventures bzw. derartige Angebote
- Ernteertragsprognosen, industrielle Maßnahmen, Auswirkungen des Geschäftsklimas usw.
- Voraussichtliche Regierungsmaßnahmen

Solltest Du über Insiderinformationen verfügen oder im Besitz von Wertpapieren von Olam sein und nicht wissen, wie Du Dich verhalten sollst, dann kontaktiere bitte die Rechtsabteilung, um Dir Rat zu holen.

1.3 Geistiges Eigentum anderer

Wir respektieren die geistigen Eigentumsrechte von Drittparteien.

Olam stellt seinen Mitarbeitern die notwendige Software für die Ausübung ihrer Funktion zur Verfügung, wobei die entsprechenden Lizenzverträge vorhanden sind. Wir sind gegen die Anwendung und Verbreitung von urheberrechtlich geschützter Drittanbietersoftware und Materialien, wenn nicht die entsprechende Genehmigung vorliegt.

Abschnitt B: So wenden wir den Kodex an (Fortsetzung)

Geistiges Eigentum umfasst Handelsmarken, Urheberrechte, Patente, Geschäftsgeheimnisse und andere proprietäre Informationen.

2 Integrität und Fairplay bilden die Basis unserer Beziehungen

2.1 Faire Geschäfte

Wir handeln fair, ohne Angst und Begünstigungen.

Es ist verboten, andere in unlauterer Weise auszunutzen, indem Manipulation, Verschweigen, Missbrauch vertraulicher Informationen, Fehlinterpretation elementarer Daten oder unfaire Geschäftspraktiken angewendet werden. Wenn Du das Gefühl hast, dass Dich jemand ausnutzen möchte oder durch die Anwendung von angsteinflößenden oder begünstigenden Methoden Druck auf Dich ausübt, dann musst Du dies der Rechtsabteilung melden.

Wir behandeln Konkurrenten so, wie wir selbst behandelt werden möchten.

Alle Mitarbeiter, aber insbesondere jene, die in den Bereichen Marketing, Vertrieb und Einkauf tätig sind und regelmäßig mit Konkurrenten Kontakt haben, müssen sicherstellen, dass sie die geltende Wettbewerbsgesetzgebung kennen. Beispiele für ein wettbewerbswidriges Verhalten sind die Besprechung von Verkäufen, Preisen und Volumina, da dies zu möglichen Preisabsprachen führen kann. Auch die gemeinschaftliche Druckausübung auf Lieferanten mit dem Ziel einer Preissenkung ist wettbewerbswidrig.

Bei Zweifeln muss die Rechtsabteilung in Kenntnis gesetzt werden, um Hilfestellung und Fortbildungen in Bezug auf das Wettbewerbsrecht zu bieten.

Wir möchten unsere Konkurrenz mit Fairplay und unseren eigenen Fähigkeiten besiegen.

2.2 Gesetzesvollzug und Aufsichtsbehörden

Wir verhalten uns ehrlich gegenüber allen Aufsichtsbehörden und Rechtsvollzugsbehörden.

Die Geschäftsaktivitäten der Gruppe werden von zahlreichen Behörden und Institutionen reglementiert. Es kann gelegentlich dazu kommen, dass Mitarbeiter mit für den Rechtsvollzug zuständigen Regierungsbeamten zu tun haben. In einem solchen Fall erwarten wir absolute Ehrlichkeit. Wenn die geltenden Gesetze nicht klar oder widersprüchlich sind, dann besprich diese Situation mit Deinem Vorgesetzen und der Geschäftsführung, wobei gegebenenfalls auch Rechtsbeistand eingeholt werden sollte.

Wenn Du von einer Regierungsbehörde in Bezug auf eine Untersuchung, Durchsuchung, eine gesetzgeberische Initiative oder hinsichtlich einer Sachlage, die nicht in Deinen Aufgabenbereich fällt, kontaktiert wirst, dann musst Du <u>umgehend</u> Deinen Vorgesetzten, die Rechtsabteilung, die Abteilung für Unternehmensangelegenheiten (‚Corporate Affairs') und / oder die Abteilung für ‚Markt-Compliance' (wenn die Angelegenheit mit Terminhandel im Zusammenhang steht) um Hilfestellung bitten.

2.3 Bestechung und Korruption (einschließlich Geschenken und Bewirtungen sowie politischen Zuwendungen)

Olam vertritt gegenüber allen Formen von Bestechung und / oder Korruption eine Null-Toleranz-Politik, selbst wenn dies Bestandteil der örtlichen Gepflogenheiten ist. Dies wird durch die Unternehmensrichtlinie zur Bekämpfung von Schmiergeldzahlungen und Korruption unterstrichen.

Abschnitt B: So wenden wir den Kodex an (Fortsetzung)

Olam ist in Ländern tätig, in denen möglicherweise für den einwandfreien Ablauf von Geschäften Schmiergelder gefordert werden. Die Zahlung von Schmiergeldern, egal wie klein die Summe auch sein mag, leistet jedoch lediglich einen Beitrag zum Fortbestand derartiger negativer Gepflogenheiten. Wenn Du mit einer solchen Anfrage konfrontiert wirst, informiere Deinen Vorgesetzen, der den Vorfall mit den zuständigen Behörden besprechen wird.

Unter Bestechung wird verstanden: unlautere Vorteile durch Versprechungen erzielen, einem Regierungsbeamten (oder einer anderen maßgeblichen Person) etwas von Wert geben oder anbieten und im Gegenzug einen Gefallen erwarten – direkt oder indirekt über eine Drittpartei.

Dies gilt sowohl, wenn Du um ein Schmiergeld gebeten wirst, als auch, wenn Du ein solches einem potenziellen Empfänger anbietest. Ein Bestechungsangebot bedarf nicht erst der Annahme. Allein die Tatsache, ein solches Angebot zu unterbreiten, ist in mehreren Ländern illegal.

Um Situationen zu vermeiden, in denen eine Drittpartei möglicherweise einen Bestechungsversuch unternimmt, solltest Du:

- Darauf achten, dass alle Drittparteien, mit denen Du Geschäfte machst, über Olams Nulltoleranz gegenüber Bestechung, Betrug und Korruption Bescheid wissen (und die entsprechenden Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung kennen), noch bevor Du den Kontakt aufnimmst und dass in jedem Vertrag, den Du abschließt, ein entsprechender Passus zum Schutz vor Bestechung und Korruption enthalten ist.
- Entsprechende Due Diligence-Prüfungen in Bezug auf Drittparteien ausüben, bevor Du Geschäfte machst oder den Kontakt aufnimmst – aufgepasst bei Lieferanten mit schlechten Praktiken!
- Achtsamkeit gilt auch bei zu engen Beziehungen zu Teilnehmern der Lieferkette (z. B. Agent / Vertriebspartner) oder zu Regierungsbeamten.
- Bitte im Vorhinein um eine Aufstellung aller Gebühren und Kosten und hinterfrage alles, was Dir ungewöhnlich erscheint.
- Achte auf eine vollständige und korrekte Buchführung und notiere alle Transaktionen und Geschäfte, die für das Unternehmen, in seinem Namen oder in Verbindung mit dem Unternehmen gemacht wurden.

Bestechungen können auch in Form von Geschenken oder Gefälligkeiten erfolgen – diesbezüglich siehe Abschnitt 2.3.1 auf der nächsten Seite.

2.3.1 Firmengeschenke und Bewirtungen

Wir offerieren keine Geschenke oder Bewirtungen, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten, und nehmen diese auch nicht an.

Die Bereitstellung von Geschenken und Gefälligkeiten ist dennoch Teil unserer Vertriebs- und Marketingstrategie und hilft dabei, für die Marke Olam zu werben. Dennoch muss darauf geachtet werden, dass solche Geschenke und Bewirtungen nicht zu Interessenkonflikten führen, zum Beispiel indem ein Geschenk gemacht wird, um einen geschäftlichen Vorteil zu erzielen oder Informationen zu bekommen, die einen direkten oder indirekten Wettbewerbsvorteil schaffen.

„Geschenke" und / oder „Bewirtungen" umfassen alles mit einem kommerziellen oder persönlichen Wert, einschließlich von Werttransfers wie Rabatten, Darlehen, Flügen und Geschäfts-Events, günstigen Bedingungen für Produkte oder Dienstleistungen, Transport, Nutzung anderer Vermögenswerte, Bezuschussung von Aufwendungen.

Geschenke und Bewirtungen, die nicht zu Interessenkonflikten führen, sind zulässig, sollten jedoch, wenn möglich, auf einen Gesamtwert von maximal USD 500 pro Person beschränkt sein und dürfen nicht in die weiter unten aufgeführte Kategorie der „Verbote" fallen. Jedes Geschenk oder jede Bewirtung, die die 500 US-Dollar-

Abschnitt B: So wenden wir den Kodex an (Fortsetzung)

Schwelle überschreitet, muss im Geschenke- und Bewirtungsregister von Olam unter Angabe des Grundes, warum dies für angemessen erachtet wurde, angezeigt werden. Zu den akzeptablen Geschenken und Bewirtungen gehören beispielsweise gängige Sachgeschenke zu Weihnachten, Dankesgeschenke für Veranstaltungsredner sowie Geschäftsessen, Werbeartikel von geringem Wert wie Kugelschreiber, Kalender usw., die an alle Kunden verteilt werden.

Auch wenn der Wert eines Geschenks unter diesem Grenzwert liegt, musst Du sicherstellen, dass der Empfänger oder eine Drittpartei Deine zugrundeliegende Absicht nicht falsch interpretiert. So sollte beispielsweise niemals ein Geschenk gemacht werden, wenn ein Ausschreibungsverfahren läuft, ein Abkommen verhandelt oder ein Vertrag erfolgreich abgeschlossen wird.

Hier ein paar Beispiele verbotener Geschenke oder Bewirtungen:

- Geldgeschenk oder Bargegenwert
- Illegale Geschenke oder Bewirtungen.
- Die Erbringung oder Entgegennahme von Geschenken oder Bewirtungen, die mit den kommerziellen Zielen einer geplanten Transaktion im Zusammenhang stehen

Erhält ein Mitarbeiter Geschenke oder Zuwendungen, die aufgrund ihres beträchtlichen Wertes als verboten oder unannehmbar erachtet werden können, müssen diese sofort zurückgegeben werden. Sollte die Rückgabe eines Geschenkes nicht möglich oder nicht erwünscht sein, muss es an die Geschäftsführung des jeweiligen Landes oder an das Produktmanagement zur Spende oder Entsorgung übergeben werden. Einzelheiten zu einem solchen unzulässigen / nicht akzeptablen Geschenk sowie Informationen darüber, was diesbezüglich unternommen wurde, sollten im Geschenke- und Bewirtungsregister aufgeführt werden.

Die Rückgabe eines Geschenks muss versehen mit einer schriftlichen Erklärung mit Hinweis auf die Unternehmenspolitik in Bezug auf Geschenke und der Bitte erfolgen, derartige Geschenke in Zukunft zu unterlassen.

2.3.2 Politische Spenden

Wir machen keine politischen Spenden, es sei denn, diese wurden ausdrücklich genehmigt.

Wir sind ausdrücklich gegen politische Zuwendungen, sei es in Form von Geld oder Sachspenden, an Parteien oder Kandidaten. Erfolgen ausnahmsweise politische Zuwendungen von unserem Unternehmen, so müssen diese rechtlich geprüft und intern vom CEO der Gruppe sowie von einem externen Rechtsbeirat geprüft werden.

2.4 Persönliche Interessenkonflikte

Wir lassen unser Urteilsvermögen nicht von persönlichen Beziehungen trüben, wenn wir im Namen des Unternehmens handeln.

Der Vorgesetzte muss über persönliche Interessen informiert werden, die möglicherweise in einer unangemessenen Weise das Urteilsvermögen bei Tätigkeiten für Olam beeinträchtigen können.

Es kann zu „Interessenkonflikten" kommen, wenn eine persönliche, soziale, finanzielle oder politische Tätigkeit potenziell Deine Aufgaben bei Olam behindert oder Deine Interessen oder jene der Gruppe beeinträchtigt

Es kann zu Interessenkonflikten kommen, wenn Du eine berufliche oder freiwillige Verpflichtung hast, die (i) Deine Zeit und das von Dir erwartete Engagement erheblich beeinträchtigt oder (ii) wenn eine solche Tätigkeit sich mit den Interessen der Gruppe überschneidet.
Beispiele:

- Einem Familienmitglied oder Freund einen Vertrag anbieten (Beispiel: Beschäftigungsverhältnis oder Liefervertrag)

Abschnitt B: So wenden wir den Kodex an (Fortsetzung)

- Eine Geschäftsgelegenheit, die mit Olam konkurriert, verfolgen

Die Einzelheiten von potenziellen Interessenkonflikten müssen Deinem Vorgesetzten so früh wie möglich zur Kenntnis gebracht werden. Gegebenenfalls muss eine schriftliche Genehmigung angefragt werden, solltest Du mit einer derartigen Aktivität fortfahren wollen.

Sollte in Bezug auf einen Deiner nahen Verwandten ein derartiger potenzieller Interessenkonflikt bestehen, muss diese Verbindung zeitnah der Geschäftsführung gemeldet werden, und Du musst Handlungen vermeiden, die möglicherweise als Interessenkonflikt gesehen werden können.

3 Wir respektieren die Rechte des Einzelnen und von Gemeinschaften und schützen die Umwelt

3.1 Schutz der Rechte unserer Mitarbeiter

Bei der Gestaltung der Arbeitsplätze achten wir auf Wohlbefinden, Gleichheit und Vertrauen und verfolgen einen proaktiven Ansatz in Bezug auf den Schutz der Rechte der Menschen an allen unseren Arbeitsplätzen.

Olam bietet eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung, die im Einklang mit dem Unternehmensziel der Gruppe steht. Wir sind überzeugt von Arbeitsplätzen, die professionell und teamorientiert sind, kulturelle Vielfalt zulassen, Chancengleichheit bieten und ausschließlich auf Verdiensten und Leistungen basieren.

Vereinigungsfreiheit

Die Mitarbeiter von Olam haben das Recht, repräsentativen Verbänden ihrer Wahl beizutreten oder nicht beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen. Wenn sich jemand für die Gründung oder den Beitritt zu einem Verband entscheidet, wird seine Gleichbehandlung am Arbeitsplatz nicht beeinträchtigt. Olam verpflichtet sich, seine Mitarbeiter im Einklang mit dem weiter oben Gesagten entsprechend zu schulen.

Chancengleichheit

Wir garantieren Chancengleichheit in Bezug auf eine Beschäftigung, ohne Berücksichtigung von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, Herkunft, sexueller Orientierung, Behinderung, Staatsangehörigkeit, Familienstand usw.

Mobbing und Belästigung

Wir sind der Auffassung, dass es in einem professionellen Arbeitsumfeld keinen Platz für jegliche Form von Mobbing und Belästigung gibt. Mobbing und Belästigung können in jeglicher Form vorliegen, wenn eine beleidigende, anstößige, feindliche oder einschüchternde Atmosphäre erzeugt wird. Olam erwartet von allen Vorgesetzen, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen und ein professionelles Verhalten sowie einen respektvollen Umgang mit allen Mitarbeitern zeigen.

Ergänzend zu diesem Kodex sollten die Richtlinien gegen sexuelle Belästigung im Arbeitsumfeld gelesen werden.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Olam engagiert sich für die Bereitstellung und Aufrechterhaltung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfeldes. Unternehmensgruppen müssen alle Gesetze und Vorschriften im Bereich Gesundheit und Sicherheit einhalten. Alle Mitarbeiter, Vertragspartner und die nicht zur Gruppe selbst gehörenden Mitarbeiter, die auf unserem Gelände tätig sind, müssen alle für ihre jeweilige Tätigkeit geltenden Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften kennen und diese einhalten.

Mitarbeiter, die mit unsicheren oder ungesunden Arbeitspraktiken konfrontiert werden oder Zeuge davon werden, sollten derartige Sicherheitslücken unmittelbar ihrem Vorgesetzen melden.

Abschnitt B: So wenden wir den Kodex an (Fortsetzung)

Alkohol und Drogen

Olam verbietet während der Arbeitszeiten den Konsum und Besitz von Alkohol und Drogen auf dem Arbeitsgelände. Eine Ausnahme bilden alkoholische Getränke, die im Rahmen von Unternehmensveranstaltungen serviert werden, wobei im Vorhinein eine entsprechende Genehmigung eingeholt werden muss.

Wir behalten uns das Recht vor, gegen Personen unter dem Einfluss von Alkohol oder illegalen Drogen vorzugehen, die ihre Aufgaben nicht angemessen erfüllen.

Vertraulichkeit von Personalakten

Der Zugang zu den Personalakten ist nur den entsprechenden autorisierten Mitarbeitern der Gruppe gestattet und ausschließlich auf einer „Kenntnis nur, wenn nötig"-Basis. Die Mitarbeiter mit Zugang zu den Personalakten sind verpflichtet, diese Informationen gemäß den geltenden Gesetzesvorschriften geheim zu halten.

3.2 Schutz der Rechte von Menschen und Gemeinschaften

Olam verpflichtet sich zur Bereitstellung eines Arbeitsumfeldes, in dem alle Mitarbeiter mit Würde und Fairness behandelt werden, sowie für die Achtung der Rechte von Menschen und Gemeinschaften, in denen wir tätig sind. Wir respektieren die traditionellen und gesetzlichen Besitz- und Nutzungsrechte der indigenen Bevölkerung und beachten den Grundsatz der freiwillig vorab und in Kenntnis der Sachlage gegebenen Zustimmung.

Unser Engagement für Menschenrechte ist in unseren Richtlinien bezüglich fairer Beschäftigungsverhältnisse (Fair Employment Policy) festgehalten, die in vollem Einklang mit den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den Prinzipien der Global-Compact-Initiative (UNGC) der Vereinten Nationen (UN) in Bezug auf Menschenrechte und Arbeit stehen.

3.2.1 Kinder- und Zwangsarbeit

Wir sind gegen jegliche Form von Kinderausbeutung sowie gegen Zwangsarbeit und orientieren uns dabei an den ILO-Übereinkommen.

Olam engagiert sich für die Zusammenarbeit mit anderen Interessengruppen und Regierungen (einschließlich Lieferanten) zur Bekämpfung von Missbräuchen innerhalb von Arbeitsmärkten, in denen Olam tätig ist oder Einfluss nehmen kann.

Die Gruppe hält sich an die folgenden ILO-Übereinkommen:

- ILO-Übereinkommen Nr. 182 über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit
- ILO-Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung
- ILO-Übereinkommen Nr. 29 über Zwangsarbeit und
- ILO-Übereinkommen Nr. 105 zur Abschaffung von Arbeitsausbeutung

3.2.2 Gemeinnütziges Engagement

Selbst wenn wir eine offizielle Genehmigung für unsere Projekte haben, holen wir immer auch eine soziale ‚Licence to operate' ein, indem wir mit den jeweiligen Gemeinschaften offen kommunizieren, den Dialog aufrechterhalten und faire Geschäfte machen.

Sofern möglich, engagieren wir uns auf nützliche Weise in Gemeinschaften, basierend auf dem anerkannten Grundsatz der freiwillig vorab und in Kenntnis der Sachlage gegebenen Zustimmung, der in unserer Richtlinie zu lebenden Landschaften beschrieben ist.

3.3 Umweltschutz

Unsere rohstoffübergreifende Richtlinie zu lebenden Landschaften regelt unseren Ansatz für eine nachhaltige Entwicklung in landwirtschaftlichen Lieferketten und in der Landschaftspflege. Die Richtlinie legt ihren

Abschnitt B: So wenden wir den Kodex an (Fortsetzung)

Schwerpunkt darauf, mehr in die Ernährungs- und Agrarsysteme zurückzuführen, als aus ihnen entnommen wird. Dies geschieht durch die Schaffung und Erhaltung lebendiger Landschaften, in denen erfolgreiche Landwirte und Anbauer, florierende ländliche Gemeinschaften und intakte Ökosysteme nebeneinander existieren können.

Du solltest immer:

- Geschäfte im Einklang mit allen jeweils national geltenden Gesetzen, Vorschriften, Anforderungen und unternehmerischen Verpflichtungen im Bereich Umweltschutz durchführen;
- Geschäfte im Einklang mit allen Olam-Richtlinien im Bereich Umwelt und Soziales durchführen, insbesondere, wenn diese strenger sind als die örtlich geltenden Gesetze;
- Eine verantwortungsvolle Beschaffung gewährleisten, wozu auch die Beseitigung inakzeptabler Praktiken bei der Landbewirtschaftung und die Umsetzung ökologisch nachhaltiger Praktiken gehören, wo immer dies möglich ist. Sei Dir der Umweltauswirkungen Deiner Handlungen bewusst
- Tätigkeiten mit einer negativen Auswirkung auf die Umwelt sollten immer eingeschränkt bzw. ganz eingestellt werden
- Halte Dich an spezielle Verfahren und setze die Geschäftsführung in Kenntnis, wenn Du meinst, dass die Umwelt in Gefahr ist und
- Setze Dich für eine kontinuierliche Leistungsverbesserung aller relevanten Prozesse ein.

4 Wir schützen die Werte von Olam – geistige, physische, finanzielle sowie unsere Reputation

Wir schützen das Eigentum und die Ressourcen von Olam, gehen mit Informationen im Rahmen der gesetzlichen und ethischen Vorgaben um, ohne dabei gegen Gesetze und offizielle Vorschriften zu verstoßen.

4.1 Vertraulichkeit der von Olam, für Olam und für seine Kunden usw. getätigten Arbeit

Im Rahmen des unter den geltenden Gesetzen zulässigen und in seiner Funktion als Eigentümer aller am Arbeitsplatz produzierten Informationen unter Nutzung von Unternehmensressourcen (materielle und immaterielle Vermögenswerte, einschließlich Warenzeichen, Know-how, vertraulichen oder proprietären Informationen und Informationssystemen) behält Olam sich das Recht vor, sämtliche Kommunikation, E-Mail-Daten und Dateien auf den Netzwerken, Endgeräten und dem Material des Unternehmens zu überwachen und prüfen, um den Schutz der Vermögenswerte der Gruppe (materielles und geistiges Eigentum) zu gewährleisten.

Es wird von allen erwartet, dass Unternehmenseigentum gesichert und nur für den eigentlichen Zweck effizient eingesetzt wird. Alle Mitarbeiter werden angehalten, das Unternehmenseigentum vor Verlust, Beschädigungen, Missbrauch, Diebstahl, Betrug, Unterschlagung und Zerstörung zu schützen. Geschäftsunterlagen müssen im Rahmen der örtlich im jeweiligen Land geltenden Gesetze und Vorschriften mit den entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen vertraulich behandelt werden.

Mitarbeiter, die nicht mehr für Olam tätig sind, müssen das zur Verfügung gestellte Unternehmenseigentum zurückgeben.

Abschnitt B: So wenden wir den Kodex an (Fortsetzung)

4.2 Erfassung und Einsatz vertraulicher Informationen

Die Informationsbeschaffung von Olam erfolgt unter Anwendung aller Gesetze, Regeln und Vorschriften, ohne Verletzung von vertraulichen oder proprietären Informationen (geistiges Eigentum) einer anderen natürlichen oder juristischen Person. Wenn Du Dir in manchen Fällen nicht sicher bist, ob es rechtmäßig ist, wettbewerbsrelevante Informationen einzuholen, anzunehmen oder zu verwenden, solltest Du die Rechtsabteilung oder die Geschäftsleitung / Ländergeschäftsführung um Rat bitten.

4.3 Finanzberichte und andere geschäftliche Informationen

Alle geschäftlichen Informationen müssen genau, vollständig und fristgerecht aufgezeichnet und weitergegeben werden. Grundsätze:

- Du musst Dich bei der Weitergabe von Finanz- oder Geschäftsinformationen an alle Gesetze sowie externen Rechnungslegungsvorschriften und gruppeninternen Verfahren halten.
- Rechnungslegungsdaten der Gruppe dürfen nicht gefälscht oder zerstört werden.
- Falsche oder fehlerhafte Informationen oder Daten dürfen nicht absichtlich weitergegeben, angelegt, gespeichert oder generiert werden.
- Finanzinformationen müssen immer hundertprozentig transparent sein und es wird diesbezüglich eine uneingeschränkte Zusammenarbeit mit unseren internen und externen Prüfern erwartet.

Abschnitt C: Meldungen basierend auf dem Kodex

Alle haben die Pflicht, auf Dinge hinzuweisen, die gegen das Gesetz oder die Sicherheits- und Integritätsvorschriften von Olam verstoßen.

Meldemöglichkeiten

- In der Whistleblowing-Richtlinie von Olam und im Abschnitt D dieses Kodex ist festgelegt, was Mitarbeiter tun sollten, wenn:
- Du denkst, dass jemand, der im Namen der Gruppe handelt, etwas Illegales tut oder plant;
- Du glaubst, dass eine solche Person in ein Fehlverhalten verwickelt war;
- Du Dir nicht sicher bist, was rechtmäßig ist, und Du Rat brauchst.

Im Rahmen dieses Verfahrens haben alle die Möglichkeit, auf anonyme Weise Probleme anzusprechen oder Bedenken zu äußern, insofern dies nach Treu und Glauben geschieht. Werden Bedenken dieser Art nicht gemeldet, stellt dies einen Verstoß gegen den Kodex dar. Wir nehmen alle Meldungen über Verstöße sehr ernst und kümmern uns so schnell, fair und vertraulich wie möglich darum.

Sollte sich jedoch herausstellen, dass das Vertrauen des Unternehmens missbraucht wurde, indem unseriöse, falsche oder böswillige Beschuldigungen vorgebracht werden, so wird davon ausgegangen, dass hier wider Treu und Glauben gehandelt wird. Gegen Mitarbeiter, die in böswilliger Absicht falsche Anschuldigungen erheben oder unrichtige Auskünfte erteilen, kann die Geschäftsleitung von Olam entsprechende Disziplinarmaßnahmen ergreifen.

Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Die Whistleblowing-Richtlinie regelt auch den Standpunkt von Olam bezüglich des Schutzes der Mitarbeiter vor jeglicher Form von Vergeltungsmaßnahmen. Wir dulden keine Androhungen oder Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Mitarbeitern, die nach bestem Wissen und Gewissen Bedenken äußern und melden. Wenn ein Mitarbeiter denkt, dass er Ziel einer Vergeltungsmaßnahme ist, weil er einen möglichen Verstoß gegen die Integrität oder Regeln des Unternehmens gemeldet hat, dann muss ein derartiger Verdacht unmittelbar über die Meldekommunikationskanäle gemeldet werden.

Meldung eines Verstoßes

Die Whistleblowing-Richtlinie von Olam bietet eine einfache Möglichkeit zur anonymen Meldung von Betrug oder Veruntreuungen.

Anonyme Online-Meldungen

1. Auf den folgenden Link klicken: http://www.jotform.me/iaolamint/FraudInformationChannel
2. Das Online-Formular ausfüllen und/oder entsprechende Dokumente hochladen.
3. Auf die Schaltfläche „Abschicken" klicken.

Durch Klicken auf „Abschicken" wird die Meldung direkt an die Innenrevisionsabteilung weitergeleitet.

Bitte gib in einer Meldung zu Betrug oder Veruntreuung immer die folgenden vier Dinge an: Land, Produkt / Aktivität, Zeit / Datum und den Namen der Person, Gruppe oder des Teams über die bzw. das Du eine Meldung machst. Wenn Du anonym bleiben möchtest, brauchst Du Deinen Namen nicht anzugeben.

Meldung per E-Mail

Alternativ zur Online-Meldung können Anliegen zu Fehlverhalten direkt per E-Mail an die Innenrevisionsabteilung in Singapur gesendet werden: ia@olamnet.com .

Meldung per Post

Du hast auch die Möglichkeit, eine Meldung auf dem Postweg zu machen:

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

Alle Meldungen sind vertraulich und werden im Einklang mit der strengen Whistleblowing-Richtlinie bearbeitet.

Abschnitt D: Änderungen und Ergänzungen des Kodex

Bei etwaigen Konflikten oder Widersprüchen zwischen den geltenden Gesetzen und diesem Kodex wird gesunder Menschenverstand angewendet, um die Ziele des Kodex und den Fairnessgrundsatz in Einklang zu bringen.

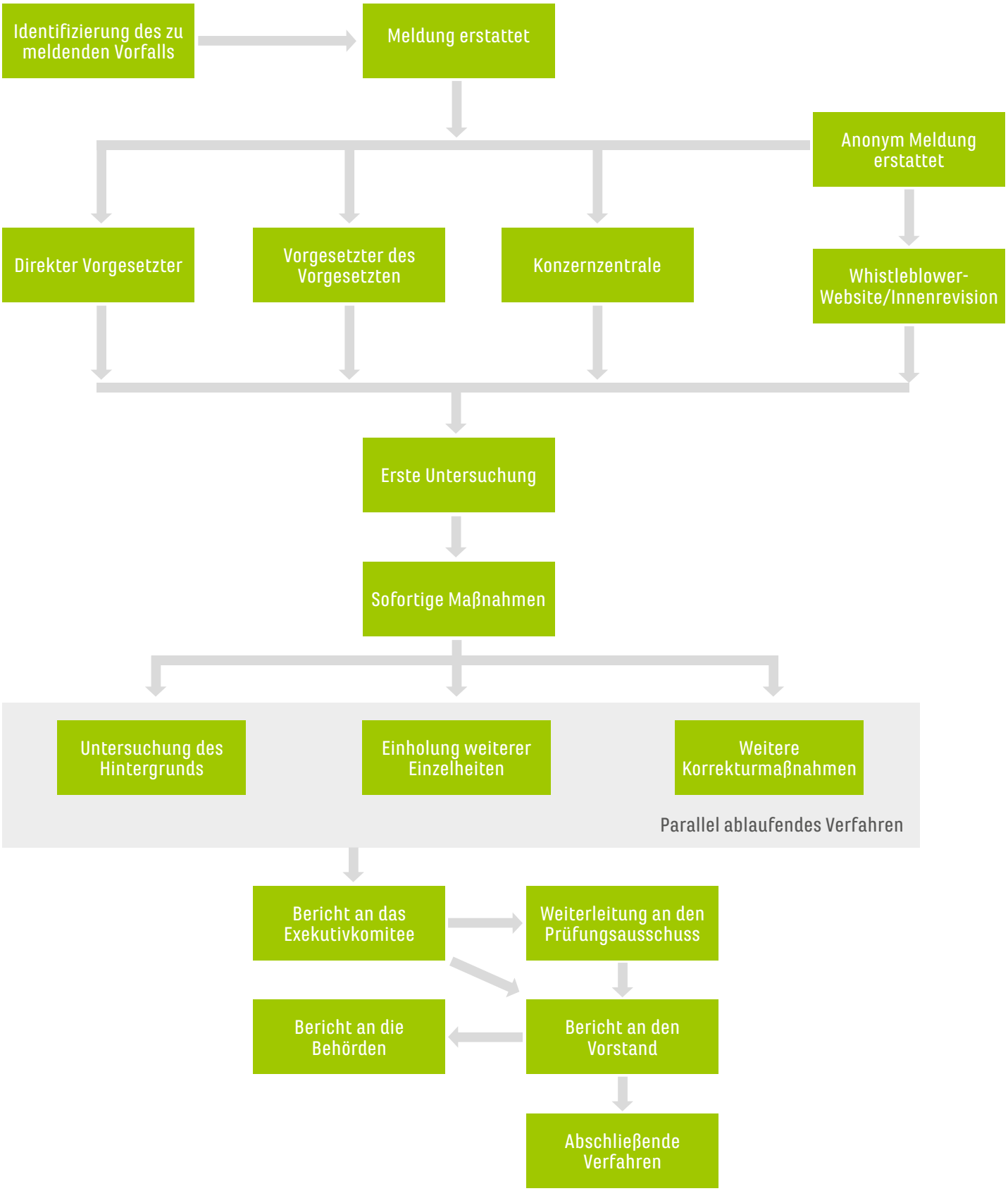
Wenn die vor Ort geltenden Regeln strenger sind, dann müssen diese höheren Standards in die für die Gruppe vor Ort geltenden Richtlinien und Verfahren integriert werden.

Sobald der Kodex angewendet wird, hat nur der Vorstand von Olam das Recht, ihn gemäß den Empfehlungen des Ethik- und Unternehmensführungskomitees zu ergänzen und ändern.

Änderungen müssen mit den gemeinsamen Werten der Gruppe im Einklang stehen, die wiederum das im Zweck des Kodex ausgeführte Unternehmensziel stützen.

Abschnitt E: Prozessablauf bei Meldung eines Vorfalls

1. Etappen bei der Meldung eines Vorfalls

Etappe	Maßnahme	Kommentare
1.	Identifizierung des zu meldenden Vorfalls	
2.	Meldung	Per E-Mail, Fax oder schriftlich
2,1.	Direkter Vorgesetzter	
2,2.	Vorgesetzter des Vorgesetzten	
2,3.	Konzernzentrale	Mit Kopie an die Rechtsabteilung, Marktkontrollabteilung und den Leiter des Bereichs Handels usw.
2,4.	Whistleblower-Website/Innenrevision	Für anonyme Meldungen/basierend auf dem Prinzip, keine Namen'
3.	Erste Untersuchung der Begründetheit der Meldung	Untersuchung wird von der Innenrevisionsabteilung durchgeführt
4.	Sofortige Maßnahmen	Durch die betroffene Abteilung unter Beaufsichtigung der Konzernzentrale
4,1.	Erstes Feedback an die Person, die die Meldung gemacht hat	Von der Konzernzentrale
4,2.	Anfrage von zusätzlichen Einzelheiten, wenn erforderlich	Von der betroffenen Abteilung
4,3.	Überprüfung des Hintergrunds des Vorfalls, wenn erforderlich	Von der Konzernzentrale
4,4.	Weitere korrigierende Maßnahmen, wenn erforderlich	Durch die betroffene Abteilung unter Beaufsichtigung der Konzernzentrale
5.	Bericht an das Exekutivkomitee	Durch die Konzernzentrale basierend auf dem Bericht der Innenrevisionsabteilung
6.	Weiterleitung an den Prüfungsausschuss, wenn erforderlich	Durch die Innenrevisionsabteilung
7.	Bericht an den Vorstand	Durch das Exekutivkomitee oder den Prüfungsausschuss
8.	Bericht an die zuständigen Behörden, wenn erforderlich	Durch die Konzernzentrale basierend auf dem Bericht der Innenrevisionsabteilung
9.	Antwort an die Person, die die Meldung gemacht hat	Durch die betroffene Abteilung unter Beaufsichtigung der Konzernzentrale
10.	Aus dem Vorfall gelernte Lektionen, insofern zutreffend	Durch die betroffene Abteilung mit der Innenrevisionsabteilung
11.	Fazit	

2. Flussdiagramm Meldung eines Vorfalls