



Code de Conduite

Avant-propos de notre Président du Conseil d'administration

Le présent Code de conduite (le « Code ») énonce les principes selon lesquels nous faisons affaire et la manière dont nous interagissons avec l'ensemble de nos parties prenantes, clients, collaborateurs, communautés locales, fournisseurs et l'ensemble de nos collègues.

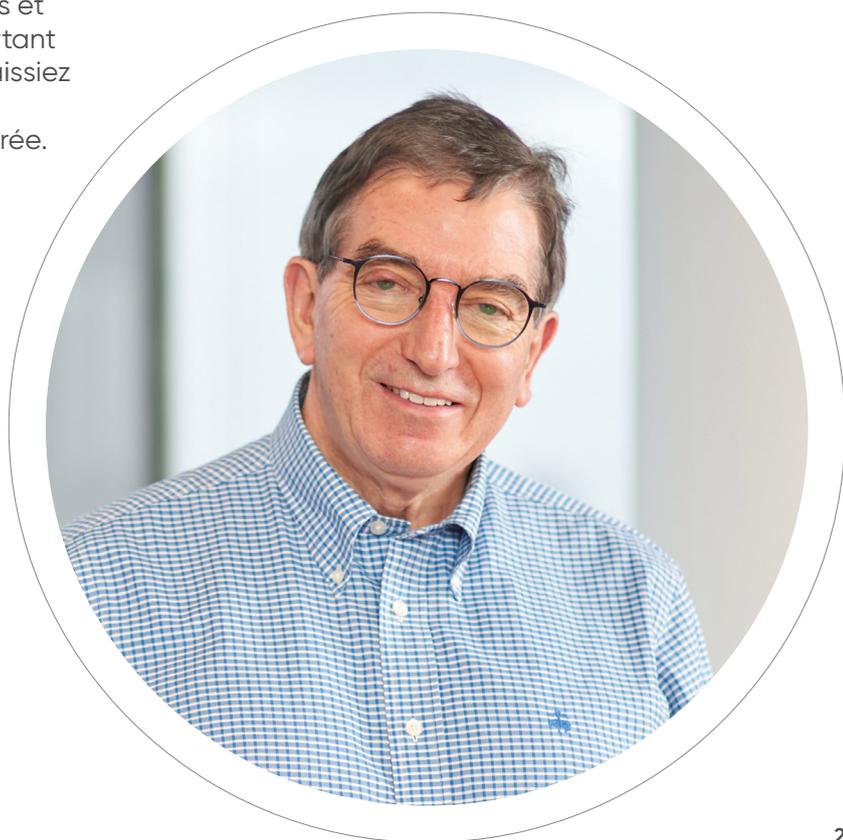
Bien sûr, nous respecterons toujours la loi partout où nous exerçons nos activités, mais devons bien souvent aller au-delà de ce que prévoit la loi et nous attacher à ce qui est juste. Nous agissons avec honnêteté et intégrité et respecterons ceux avec qui nous faisons affaire.

Le respect de ce Code est essentiel au succès et à la prospérité d'**ofi** dans la durée. Il est important que vous en preniez connaissance et reconnaissiez en comprendre le contenu. Aucune action qui s'écarterait du Code de conduite ne sera tolérée.

Je suis très fier de faire partie d'une équipe engagée dans ces principes.



Niall FitzGerald KBE DSA
Président du Conseil d'administration



Avant-propos du Directeur Général et chef de la direction

Notre nouvelle société et notre nouvelle marque sont le reflet des transformations que nous avons opérées, non seulement pour mieux servir nos clients, mais aussi pour atteindre notre objectif : **être à l'initiative d'un changement vers une alimentation saine et un avenir en pleine santé**. Ce faisant, nous restons fidèles à nos principes, respectons les personnes et la planète en agissant comme il le faut, sans céder à la facilité. Nous ne pouvons pas y parvenir sans vous.

Il incombe en effet à chacun d'entre nous de veiller à ce que l'exercice de nos activités, éthique, socialement responsable et respectueux de l'environnement, soit au cœur de toutes les décisions et actions que nous entreprenons. C'est la raison pour laquelle ce Code de conduite est l'un des documents les plus importants au sein d'**ofi**. Il définit clairement les normes que tous les membres de notre entreprise doivent respecter.

Ce Code est un guide qui vous aidera à mettre en pratique nos valeurs face à un dilemme éthique et vous permettra d'acquérir les connaissances utiles et de trouver le courage de parler si, selon vous, d'autres parties prenantes ne fonctionnent pas selon les mêmes normes. C'est un engagement auquel nous continuerons de souscrire pour faire d'**ofi** une société dont nous sommes fiers, dans laquelle nous agissons avec principe et avons un impact positif sur le monde qui nous entoure. Utilisez-le à bon escient.

Bien cordialement,



A. Shekhar
Directeur Général exécutif



Notre cadre

Aucun document ne peut couvrir toutes les situations, mais en tant qu'employé de confiance, vous devez vous abstenir de toute action illégale, contraire à l'éthique ou susceptible de nuire à la réputation de notre entreprise et ce, partout dans le monde.

Le respect du présent Code de conduite (le « Code ») constitue une condition de votre emploi. Toute violation du Code peut entraîner des mesures disciplinaires à votre encontre. Par conséquent, il est essentiel que vous lisiez et respectiez notre Code et les politiques d'ofi** et que vous les mettiez en pratique dans l'exercice de vos fonctions.**

Le présent Code s'applique à tous les collaborateurs qui travaillent pour le Groupe **ofi** ou pour le compte de celui-ci. Que vous soyez administrateur ou employé, temporaire ou permanent, au sein d'une filiale, d'une société affiliée ou que vous soyez un prestataire de services externe travaillant pour notre compte, le présent Code s'applique à votre situation.

Vous devez également veiller à collaborer avec nos mandataires et les tiers comme s'ils exerçaient leurs activités conformément à des principes semblables à ceux énoncés dans le Code.

En cas de doute sur ce qu'il convient de faire, consultez la fonction Legal, Compliance & Company Secretary (« LEGAL ») via ce [lien](#).

Notre but et nos valeurs

Nos pratiques commerciales sont éclairées et inspirées par notre objectif **d'être à l'initiative d'un changement vers une alimentation saine et un avenir en pleine santé**. Cela signifie avoir un impact positif sur les personnes, les lieux où nous intervenons et la planète, à toutes les étapes, de la production à la consommation. Nous devons ainsi nous appuyer sur notre vaste implantation dans les pays où nos ingrédients sont cultivés pour constituer des chaînes d'approvisionnement plus justes et plus transparentes. Et ce faisant, aider nos clients en produisant des aliments et des boissons bons pour les agriculteurs, notre planète et l'environnement. Chacun de nos collaborateurs a un rôle important à jouer dans la réalisation de cet objectif au jour le jour.

Nos valeurs et nos comportements au quotidien sont le socle de notre culture. Ils façonnent la manière dont nous travaillons et fixent la norme de ce que signifie faire partie d'**ofi**. Nous vous encourageons à faire preuve de dynamisme et de curiosité, mais vos actions ne peuvent être réalisées aux dépens de la planète, des lieux où nous vivons, des tiers ou d'un exercice éthique de nos activités.

C'est pourquoi nous attendons de nos collaborateurs qu'ils témoignent également d'ouverture et d'équité.

Nous devons toujours nous rappeler que nos dirigeants, nos collègues, nos fournisseurs, nos clients et les communautés locales et internationales dans lesquelles nous exerçons nos activités nous accordent leur confiance. Aucune circonstance atténuante ne peut justifier d'abuser de cette confiance.

Nos engagements

Nous respectons la loi, le présent Code et les politiques d'**ofi** et plaçons l'intégrité au cœur de toutes nos relations professionnelles.

Vos responsabilités

Outre le fait de comprendre les lois applicables à vos fonctions, vous devez suivre les politiques et procédures internes d'**ofi**. Notre Code est propre à **ofi** et à ce que nous croyons être juste, de sorte que notre Code, nos politiques et procédures peuvent parfois aller au-delà de ce qui est requis par les lois et réglementations locales.

Vous devez

- vous comporter de manière éthique et honnête.
- vous conformer au présent Code, aux politiques d'**ofi** et à toutes les autres lois applicables, à tout moment.
- vous exprimer si un acte répréhensible grave ou une violation du présent Code, des politiques d'**ofi** et des lois applicables est porté(e) à votre connaissance, si vous avez des soupçons à ce sujet ou si vous en êtes témoin.
- demander conseil à votre responsable ou à LEGAL en cas de doute sur l'interprétation du présent Code.

Nos principes directeurs

Ce Code ne peut couvrir l'ensemble des situations. Face à un dilemme éthique ou si vous n'êtes pas sûr de ce qu'il convient de faire, posez-vous les questions suivantes pour vous aider dans vos choix.

- Cette action est-elle illégale ?
- Viole-t-elle le Code ou les politiques d'**ofi** ?
- Peut-elle porter préjudice à autrui ou nuire à l'environnement ?
- Peut-elle nuire à la réputation d'**ofi** ?
- Semble-t-elle adaptée ?

Si vos doutes persistent, parlez-en avec LEGAL.

Sommaire

1. Nous respectons la loi et le Code

Consultation juridique
Droit des valeurs mobilières
Propriété intellectuelle
Connaître votre contrepartie
Autorités de répression et de contrôle

2. Nous plaçons l'intégrité et l'équité au cœur de toutes nos relations

Équité dans les transactions
Conflits d'intérêts
Lutte contre la corruption
Cadeaux et invitations
Fraude fiscale
Relations avec les administrations, fonctionnaires et ONG
Dons à des partis politiques
Marketing et communication responsables

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

Protection des droits de nos collaborateurs
Santé et sécurité des collaborateurs
Protection des droits des personnes et des communautés
Protection de l'environnement
Sécurité et qualité des aliments
Innovation responsable

4. Nous préservons la réputation et les actifs d'ofi

Protection de notre réputation
Contrôle des informations d'ofi
Utilisation des réseaux sociaux
Protection des informations d'ofi
Informations financières et autres informations commerciales
Données à caractère personnel et vie privée
Utilisation des technologies de l'information

5. Faire part de vos préoccupations (exprimez-vous !)



1

Nous respectons la loi et le Code

ofi exerce ses activités dans de nombreux pays. En cas de conflit entre la législation et la réglementation locale et le Code, vous devez vous conformer à la norme la plus stricte, de sorte que, si le Code fixe une norme plus stricte, vous devez appliquer le Code et vice versa. Lorsque la législation locale est plus stricte que le Code, les politiques et procédures locales doivent être conformes à ces normes locales renforcées.

Si, en suivant le Code, vous pensez que vous devez enfreindre la législation locale ou en cas de doute sur ce qu'il convient de faire, consultez LEGAL.

Consultation juridique

Les collaborateurs doivent toujours se conformer aux lois et règlements applicables. Le fait d'ignorer la loi n'est pas une excuse.

Solliciter une consultation juridique en temps utile est essentiel pour protéger les intérêts commerciaux légitimes et les opportunités commerciales d'**ofi**. LEGAL fournit des conseils à toute personne du Groupe en continu, et vous devez suivre ces conseils.

Pour protéger **ofi**, nous devons :

Solliciter sans délai l'avis de LEGAL, notamment dans les situations suivantes :

- gestion de contrats commerciaux importants (tels que les Contrats-cadres de vente, les contrats à forte valeur ajoutée et les accords sur mesure) sauf si LEGAL a délégué son pouvoir à l'activité concernée ou a établi un mode de consultation directe auprès d'un conseiller juridique externe ;
- en cas d'action contentieuse et/ou réglementaire ;
- dans le cadre de fusions-acquisitions, cessions, création de coentreprises ou autres opérations similaires, nouvelles ou envisagées ;
- si une autorité administrative ou de contrôle communique avec nous au sujet d'enquêtes potentielles ou d'actions réglementaires ;
- en cas de problèmes de conformité impliquant la législation en matière de concurrence/antitrust, notamment s'agissant de conditions commerciales, d'accords de distribution, d'accords d'exclusivité, de prix (voir la rubrique sur la Négociation avec équité) ;

- en cas de communications externes susceptibles d'avoir une incidence sur la réputation d'**ofi**, de créer une responsabilité juridique, ou contenir des informations « internes » ou « sensibles aux prix » (voir la rubrique sur la Politique en matière de droit des valeurs mobilières et de droit de la concurrence) ;
- en cas d'utilisation ou de modifications envisagées de notre propriété intellectuelle (voir la rubrique sur la Propriété intellectuelle) ;
- en cas de problèmes liés à la qualité et à la sécurité des produits (voir la rubrique sur la Qualité et la sécurité des aliments) ;
- en cas de problèmes de corruption (voir la rubrique sur la Lutte contre la corruption) ;
- questions liées aux sanctions (voir la section Connaître votre contrepartie).

Il est essentiel de tous faire preuve de bon sens et de jugement dans les situations qui ne sont pas envisagées ci-dessus. En cas de doute, optez pour la prudence et consultez LEGAL.

Pour protéger **ofi**, nous nous interdisons :

- tout ce qui, selon LEGAL, est illicite et/ou interdit ;
- toute action qui n'a pas recueilli l'accord exprès de la direction générale, lorsque des conseils juridiques mettent en évidence certains risques importants pour **ofi**, tels que le risque de contentieux ;
- le fait de mandater, interagir ou révoquer un conseil juridique externe sans avoir préalablement consulté LEGAL ;
- le fait d'acquitter des honoraires qui diffèrent des barèmes convenus entre le conseil juridique externe et LEGAL.

Droit des valeurs mobilières

Les employés doivent respecter les lois sur les valeurs mobilières applicables. Celles-ci prévoient qu'il est illégal d'acheter ou de vendre des titres en possession d'« Informations privilégiées », à savoir des informations qui ne sont pas accessibles au public et qu'un investisseur raisonnable peut considérer qu'elles constituent un élément important pour décider s'il convient ou non d'acheter ou de vendre un titre. En cas de doute sur ce sujet, consultez LEGAL.

Voici quelques exemples :

- informations financières significatives sur **ofi** ;
- éventuelle fusion, acquisition ou cession d'actifs de la société ;
- informations sur les opérations juridiques en cours ;

- changements importants de leadership ou d'organisation ;
- percées scientifiques et lancements de produits innovants.

Pour protéger **ofi**, nous devons :

- lire et comprendre le Code, les Documents de Politique sur les Opérations de Valeurs Mobilières et la Politique d'Information Privilégiée d'**ofi** ;
- contacter LEGAL si nous avons accès à des Informations privilégiées ou si nous possédons personnellement des titres **ofi** et en cas de doute sur ce qu'il convient de faire ;
- alerter la fonction LEGAL si une Information privilégiée réelle ou potentielle n'est pas traitée comme il se doit.

Pour protéger **ofi**, nous nous interdisons :

- d'utiliser des Informations privilégiées pour acheter ou vendre des titres de toute société cotée, y compris des actions, obligations, dérivés, options ou paris différés ;
- d'encourager toute autre personne à acheter ou vendre des titres lorsqu'elle est en possession d'Informations privilégiées, même si aucun profit personnel n'est généré ;
- de transmettre des informations privilégiées sur **ofi** à toute personne extérieure à l'entreprise, y compris aux amis et à la famille (voir la rubrique Protection des informations d'**ofi** ci-dessous).

Propriété intellectuelle

Les employés sont tenus de protéger la propriété intellectuelle (PI) d'**ofi** et de respecter les droits de propriété intellectuelle des tiers.

La PI inclut les marques commerciales, droits d'auteur, brevets, secrets d'affaires et autres informations exclusives. Il s'agit d'actifs précieux à gérer avec soin.

La fonction LEGAL doit toujours être consultée dans le cadre de la protection de notre PI et de son utilisation ou de sa commercialisation et peut vous diriger vers d'autres services dont les fonctions Marque, Imposition et Finance qu'il convient également de notifier.

Pour protéger **ofi**, nous devons :

- toujours consulter LEGAL chaque fois qu'il existe un projet de création de nouvelle marque ou de nouveau registre, licence, modification ou transfert de marque, brevet ou autre droit de PI ou de conclusion d'un contrat concernant la propriété intellectuelle d'**ofi**, qu'elle soit détenue ou concédée sous licence ;
- utiliser la propriété intellectuelle d'une autre société en prenant soin de veiller à ce que l'utilisation de cette propriété intellectuelle soit conforme aux droits qui nous sont concédés ;

- s'assurer que tout savoir-faire ou secret d'affaires est conservé en sécurité et soumis à des accords de confidentialité stricts en interne et avec des parties externes.

Pour protéger **ofi**, nous nous interdisons :

- toute utilisation de la propriété intellectuelle d'**ofi** à des fins personnelles ou sans lien avec la société ;
- toute utilisation ou distribution de logiciels et matériels protégés par des droits d'auteur de tiers sans l'accord de LEGAL.

Connaître votre contrepartie

Pour protéger la réputation d'**ofi**, il est important de nous assurer que nous respectons toutes les sanctions applicables et que nous ne traitons pas avec des personnes liées à des activités criminelles.

En particulier, **ofi** et ses employés doivent s'assurer qu'**ofi** ne viole pas les sanctions internationales applicables ni ne perçoit de fonds qui sont le produit d'activités criminelles, dans la mesure où cela peut s'apparenter à une infraction pénale pour blanchiment de capitaux et/ou passible de sanctions.

Si vous envisagez de faire affaire avec quelqu'un, vous devez vous assurer que la vérification de cette contrepartie est effectuée et que celle-ci est approuvée avant toute activité.

Pour protéger **ofi**, nous devons :

- lire et nous familiariser avec la Politique d'**ofi** sur les sanctions commerciales et la vérification des contreparties ;
- vérifier toutes les contreparties avant de faire affaire afin d'évaluer leur identité et leur légitimité et de s'assurer qu'elles ne font pas l'objet de sanctions ;
 - filtrer et déterminer, avec les conseils de votre responsable Conformité régional, quels outils et processus doivent être utilisés pour garantir un filtrage et une tenue de dossiers appropriés ;
 - le cas échéant, examiner attentivement, en consultation avec votre directeur Conformité régional ou votre directeur juridique régional, les résultats de l'examen préalable avant de décider s'il convient de faire affaire avec le tiers concerné ;
- être vigilant concernant les signes d'une activité financière ou de paiement inhabituelle susceptible d'indiquer un cas de blanchiment, tels que :
 - demande d'un fournisseur qui souhaite :
 - verser des fonds sur un compte bancaire au nom d'un tiers différent ou en dehors du pays de son activité ;
 - accepter des paiements sous une forme autre que ce qu'imposent les conditions normales de l'activité ;

- fractionner des paiements sur plusieurs comptes bancaires ;
- les paiements de clients destinés à **ofi** :
 - éalisés à partir de plusieurs comptes bancaires pour effectuer un même paiement ;
 - réalisés à partir de comptes bancaires à l'étranger lorsqu'ils ne s'agit pas d'un client étranger ;
 - réalisés par des tiers avec lesquels vous n'avez pas conclu de contrat ;
 - réalisés en espèces alors qu'ils sont généralement effectués par voie électronique ou par chèque ;
 - réalisés à l'avance lorsque cela n'est pas imposé par les conditions normales de l'activité ;
 - informer immédiatement LEGAL en cas de soupçons de blanchiment d'argent réel ou potentiel ou autres activités de paiement suspectes.

Pour protéger **ofi**, nous nous interdisons :

- de supposer que la vérification d'un tiers pertinent a déjà eu lieu. L'absence de contrôle ou de mise à jour des vérifications peut nuire à **ofi** et ses collaborateurs.

Autorités de répression et de contrôle

ofi fait preuve d'ouverture et d'honnêteté envers toutes les autorités de répression et de contrôle.

Pour protéger **ofi**, nous devons :

- être honnête dans toutes nos relations avec les fonctionnaires et nous conformer aux exigences énoncées dans la Politique d'interactions avec les administrations ;
- informer immédiatement LEGAL en cas de contact pris par une autorité administrative au sujet d'une enquête, d'une demande d'information, d'une mesure judiciaire ou autre, afin de recueillir les conseils utiles avant de répondre à cette demande.

Politiques référencées dans cette rubrique :

- Codes et politique d'ofi sur la négociation de valeurs mobilières
- Politique d'ofi sur les Informations privilégiées
- Politique d'ofi relative aux sanctions commerciales et à la vérification des contreparties



2

Nous plaçons l'intégrité et l'équité au cœur de toutes nos relations

Équité dans les transactions

ofi s'oppose à la restriction illicite de la concurrence, y compris aux ententes formelles ou informelles. Parmi les exemples de comportements non concurrentiels, mentionnons la discussion des prix, des volumes, de la stratégie commerciale, des rendements prévus des cultures, etc. avec des fournisseurs tiers, des clients et des concurrents dans le cadre de la participation à des associations professionnelles, des relations de vente et de distribution et d'audits préalables aux fusions et acquisitions, dans la mesure où ces pratiques peuvent fonder des accusations de fixation des prix et de concurrence déloyale.

Les enquêtes menées par les autorités de la concurrence peuvent donner lieu à des amendes, des coûts et des demandes d'indemnisation significatifs de la part de nos clients et concurrents. Elles peuvent également porter gravement atteinte à notre réputation et à nos relations commerciales. Des sanctions pénales contre les personnes physiques, y compris des peines d'emprisonnement peuvent également être infligées.

Pour protéger **ofi**, nous devons :

- nous conformer à toutes les lois applicables en matière de concurrence ;
- lire et comprendre la Politique d'**ofi** sur le droit de la concurrence ;
- participer et suivre toutes les formations pertinentes, en particulier lorsque vous exercez des fonctions de marketing, ventes et achats, fusions et acquisitions ou êtes en contact régulier avec nos concurrents ;
- suivre quatre règles clés :
 - Établir nos propres prix : ne pas convenir ou dicter des prix de revente auxquels nos propres clients et distributeurs peuvent revendre les produits à leurs utilisateurs finaux.
 - Pas de fixation des prix : ne concluez pas d'accords avec les concurrents pour fixer les prix, que ce soit directement ou par l'intermédiaire d'un tiers.
 - Pas de manipulation boursière : ne pas faire de marché ni répartir les clients entre nous et nos concurrents, ni conclure d'accords qui ont pour effet de restreindre les ventes ou les réponses à appels d'offres à certains clients uniquement.
 - Protection des informations commercialement sensibles : n'échangez pas d'informations sensibles tarifaires, stratégiques ou confidentielles avec des concurrents ni ne demandez à nos clients ou distributeurs de nous fournir des informations sensibles ou confidentielles sur les prix de nos concurrents.

Les violations des lois sur la concurrence et les lois antitrust peuvent survenir par inadvertance, en cas de doute, consultez immédiatement LEGAL.

Conflits d'intérêts

Face à un conflit d'intérêts potentiel au travail, vous devez placer l'intérêt d'**ofi** au-dessus de vos propres intérêts personnels.

Voici quelques exemples :

- embauche (décision finale d'embauche) d'amis ou de relations ;
- proposition de contrat (décision finale d'offre) aux amis ou à la famille ;
- achat de biens et de services auprès d'une entreprise dans laquelle vous avez un intérêt financier ;
- parrainage/attribution de services ou collaboration guidée par des intérêts personnels ;
- poursuite d'une opportunité commerciale qui est en concurrence avec les intérêts commerciaux d'**ofi** ;
- utilisation d'informations professionnelles pour un usage personnel.



Pour protéger **ofi**, nous devons :

- dans les meilleurs délais, informer notre supérieur hiérarchique immédiat, ou faire une déclaration formelle, sur tout intérêt personnel qui pourrait influencer de manière inappropriée notre jugement lorsque nous agissons pour le compte d'**ofi** ;
- pour de plus amples informations, lisez la Politique en matière de conflits d'intérêts et consultez LEGAL si vous avez besoin d'autres conseils.

Lutte contre la corruption

ofi adopte une tolérance zéro en matière de pots-de-vin, de paiements de facilitation et toute autre forme de corruption. Nous opérons dans certains pays où il peut être courant de demander ou de verser des pots-de-vin afin de faire affaire. Le versement de pots-de-vin, même de faible valeur, permet uniquement de faire perdurer cette pratique contraire à l'éthique.

Les pots-de-vin ou pots-de-vin comprennent le fait de, directement ou indirectement :

- promettre ;
- proposer ;
- accepter de payer ;
- autoriser le paiement ;
- payer ;
- donner ;
- accepter ;
- demander ;
- solliciter ;

tout objet de valeur à un tiers ou de la part d'un tiers dans l'intention qu'une personne exerce (ou soit récompensée pour exercer) une fonction de manière inappropriée.

Le fait de bénéficier de pots-de-vin est également interdit. Aucun employé ne peut accepter, demander ou solliciter un pot-de-vin.

Les paiements de facilitation – ou équivalents – sont l'une des formes de corruption les plus courantes. Il s'agit de petits pots-de-vin visant à assurer des procédures rapides, à contourner les files d'attente, les agréments d'inspections et autres. Les Paiements de facilitation sont strictement interdits chez **ofi**.

Pour protéger **ofi**, nous devons :

- agir de manière professionnelle, honnête et équitable dans toutes nos relations commerciales ;
- lire et nous familiariser avec la Politique d'**ofi** sur la lutte contre la corruption ;
- signaler à LEGAL le fait qu'un tiers propose ou offre un pot-de-vin. (Cela peut également se faire directement via la ligne de signalement (Whistleblowing) d'**ofi**) ;
- insérer des mentions appropriées en matière de lutte contre la corruption dans les contrats ;
- contacter LEGAL en cas de doute ou question.

Pour protéger **ofi**, nous nous interdisons :

- de proposer ou offrir des pots-de-vin à tout Agent Public ou autre tiers ;
- de demander ou recevoir des pots-de-vin de la part d'un tiers ;
- d'accepter de payer un paiement de facilitation sauf si nous pensons que notre sécurité ou la sécurité d'autrui est en jeu. Les justificatifs de tous ces paiements inévitables doivent être pleinement documentés.

Cadeaux et invitations

Les cadeaux et invitations peuvent jouer un rôle positif dans l'établissement de relations avec les parties prenantes. Toutefois, ceux-ci doivent être modérés, appropriés, justifiables et non déguisés ou offerts secrètement.

Les « Cadeaux » et/ou « Invitations » (les « Cadeaux et Invitations ») visent tout ce qui a une valeur commerciale ou personnelle, à savoir, par exemple, les remises, prêts, parrainages, conditions favorables sur tout produit ou service, transport, utilisation d'actifs d'**ofi**, subventionnement de dépenses, billets pour un événement sportif ou une pièce de théâtre, invitations d'un client, dîners ou boissons.

Pour protéger **ofi**, nous devons :

- nous assurer que tous les Cadeaux et Invitations offerts ne sont pas excessifs en termes de valeur, raisonnables et ne relèvent pas de la catégorie interdite telle que définie dans la Politique d'**ofi** de Lutte contre la Corruption ;
- dans la mesure du possible, évitez que les Cadeaux et Invitations soient supérieurs au seuil fixé par la Politique d'**ofi** de Lutte contre la Corruption ;
- Lorsque des Cadeaux et Invitations dépassent le seuil défini par Politique d'**ofi** de Lutte contre la Corruption, une explication complète doit être fournie en indiquant pourquoi elle a été jugée nécessaire et appropriée.

Pour protéger **ofi**, nous nous interdisons :

- de fournir ou accepter des Cadeaux et Invitations destinés à/de la part d'un Agent Public sans l'accord préalable de LEGAL ;
- recevoir ou fournir des Cadeaux et Invitations pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts.

Fraude fiscale

Nous ne pratiquons pas l'évasion fiscale ni ne facilitons l'évasion fiscale par d'autres, dans quelque pays que ce soit.

ofi opère dans certaines juridictions présentant un risque plus élevé en matière d'évasion fiscale. Nous devons être attentifs aux comportements et situations suspects, susceptibles de suggérer que les parties sont impliquées dans l'évasion fiscale ou la facilitation de l'évasion fiscale. Par exemple :

- si une contrepartie a l'intention d'effectuer ou de recevoir des paiements à partir de plusieurs comptes bancaires, ou de soumettre des factures adressées à une autre entité, ou d'autres moyens de paiement inhabituels ;
- si une contrepartie a fait une fausse déclaration relative à l'impôt ou au revenu ou n'a pas été transparente avec une administration fiscale ;
- si une contrepartie demande un paiement en espèces ou omet de fournir des factures ou des documents contractuels relatifs aux transactions avec d'**ofi** ;
- si une contrepartie cherche à inclure un intermédiaire dans ses relations avec **ofi**, notamment lorsque la justification de l'utilisation de l'intermédiaire, et son identité, n'est pas claire ;
- si une contrepartie cherche à effectuer un paiement dans des devises différentes de la devise de facturation.

Pour protéger **ofi**, nous devons :

- nous assurer que tous les tiers avec lesquels nous traitons ont connaissance de l'approche de tolérance zéro d'**ofi** en matière d'évasion fiscale et de facilitation de l'évasion fiscale avant de nouer toute relation avec eux ;
- intégrer des mentions anti-évasion fiscale dans les contrats conclus avec des tiers ;
- lire et comprendre la Politique d'**ofi** de lutte contre l'évasion fiscale.

Relations avec les administrations, fonctionnaires et organisations non gouvernementales (' ONG')

ofi travaille régulièrement avec les Administrations, fonctionnaires et ONG sur des questions qui concernent nos activités. Nous attendons des collaborateurs qu'ils agissent avec le plus haut niveau d'intégrité et de manière équitable et professionnelle, conformément aux lois applicables dans le monde entier concernant les interactions avec les Agents Publics.

Pour protéger **ofi**, nous devons :

- échanger honnêtement avec les administrations, fonctionnaires et ONG et être ouverts, transparents et justes concernant l'objectif de ces interactions ;
- divulguer notre identité et notre relation avec **ofi**, l'objet de la représentation et de la position ou le point de vue d'**ofi** ;
- être ouverts et transparents sur la nature de l'organisation, sa position et son lien avec **ofi** lorsque nous agissons en qualité de représentant officiel au nom d'une association professionnelle ou d'une alliance industrielle ;
- approcher les autorités publiques uniquement avec un mandat clair de l'organisation professionnelle ;
- lire et comprendre la Politique d'**ofi** sur les interactions avec l'Administration.

Dons à des partis politiques

ofi s'oppose strictement à toute contribution politique, monétaire ou autre, destinée à des candidats de partis politiques, à des partis politiques et à des associations politiques (ou similaires).

Pour protéger **ofi**, nous devons :

- nous assurer que toute contribution à des partis politiques et leur soutien sont purement privés et n'affectent pas notre performance personnelle ou notre objectivité professionnelle ;
- lire et comprendre la Politique d'**ofi** sur les interactions avec l'Administration.



Pour protéger **ofi**, nous nous interdisons :

- de proposer, payer ou promettre, directement ou indirectement, des dons ou tout autre objet de valeur aux autorités publiques ou à des agents publics dans le but d'obtenir un avantage commercial pour **ofi**.

Marketing et communication responsables

ofi s'engage en matière de marketing et de communication externe responsables. Notre approche est conforme à notre haut niveau d'éthique professionnelle et à notre ambitieuse mission visant à stimuler la transformation dans les secteurs de l'agriculture et de l'alimentation, de manière éthique, responsable et durable.

Pour protéger **ofi**, nous devons :

- faire valoir des bienfaits nutritionnels et sanitaires uniquement lorsque ceux-ci sont étayés par des études scientifiques solides et dans le respect de toutes les réglementations applicables au sein des pays où nous exerçons nos activités ;
- créer des communications affichant des représentations positives, diversifiées et impartiales, exemptes de tout caractère discriminatoire ou préjudiciable à l'égard d'un groupe ou d'une personne sur le fondement de caractéristiques sociales, raciales, ethniques, religieuses, sexuelles, d'âge ou physiques.

Pour protéger **ofi**, nous nous interdisons :

- de diffuser des communications contenant des informations ou terminologies fausses ou trompeuses ;
- de directement cibler dans nos communications marketing les enfants de moins de 12 ans.

Politiques référencées dans cette rubrique :

- [Politique d'ofi sur les interactions avec les Administrations](#)
- [Politique d'ofi de lutte contre la corruption](#)
- [Politique d'ofi sur les conflits d'intérêts](#)
- [Politique d'ofi sur les paiements de facilitation et l'évasion fiscale](#)
- [Politique d'ofi sur le Marketing responsable](#)



3

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

Protection des droits de nos collaborateurs

ofi s'assure que ses lieux de travail sont construits autour du bien-être, de l'égalité, de l'inclusion et de la confiance. Cela signifie que nous devons adopter une approche proactive pour protéger les droits des personnes sur tous nos lieux de travail.

Liberté d'association

Tout salarié a le droit d'adhérer ou de s'abstenir d'adhérer à des associations représentatives de son choix et de négocier collectivement. Le choix de toute personne de former ou de rejoindre une association ne compromet pas son égalité de traitement au travail.

Égalité des chances

Nous ne faisons aucune distinction entre les personnes en fonction de leur origine sociale ou ethnique, de leur sexe, de leur âge, de leur statut marital, de leur orientation sexuelle, de leurs caractéristiques génétiques, de leur nationalité, de leur nom de famille, de leur opinion politique, de leur implication syndicale, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur état de santé, de leur handicap ou de leur grossesse.

Nous fournissons à tous nos collaborateurs une rémunération équitable et concurrentielle par rapport aux pratiques de marché locales que nous évaluons par le biais d'études et de références régulières.

Nous encourageons le développement professionnel de nos collaborateurs.

Harcèlement, discrimination et intimidation

Le harcèlement, la discrimination et l'intimidation sont inacceptables chez **ofi**, de même que tout comportement qui crée un environnement offensant, indécent, hostile ou intimidant.

Pour protéger **ofi**, nous devons :

- démontrer et promouvoir un comportement professionnel à tout moment respectueux d'autrui ;
- permettre l'égalité des chances strictement fondée sur le mérite et la performance ;
- assister aux formations dispensées par **ofi** pour promouvoir la compréhension et le respect de sa Politique anti-harcèlement.

Pour protéger **ofi**, nous nous interdisons :

- de nous comporter de manière offensante, indécente, hostile, intimidante ou discriminatoire de quelque manière que ce soit sur le fondement de critères raciaux, de la couleur, de la religion, du genre, de l'âge, de la nationalité, de l'orientation sexuelle, du handicap, du statut de citoyen ou de l'état civil.

Hygiène et sécurité

ofi met à disposition des lieux de travail sûrs et sains. Nos sociétés doivent se conformer à toutes les lois et réglementations en matière d'hygiène et de sécurité.

Pour protéger **ofi**, nous devons :

- connaître et nous conformer à toutes les exigences applicables en matière d'hygiène et de sécurité, et veiller à ce que le personnel qui ne travaille pas dans nos locaux en fasse de même ;
- signaler immédiatement toute pratique de travail dangereuse ou insalubre que vous constatez, à votre supérieur hiérarchique ou via le lien d'alerte d'**ofi**.

Pour protéger **ofi**, nous nous interdisons :

- de consommer de l'alcool ou des stupéfiants sur les lieux du travail, à l'exception des boissons alcoolisées servies dans le cadre d'événements sponsorisés ou hébergés par la société.

Protection des droits des personnes et des communautés

ofi respecte les pratiques coutumières et juridiques et les droits d'accès des peuples autochtones et observe le principe du consentement libre, préalable et éclairé. Nous respectons et écoutons les communautés auprès desquelles nous opérons et nous prenons toujours en compte leurs points de vue et apprenons auprès d'elles.

Travail des enfants et travail forcé

ofi s'assure que toutes les formes d'exploitation de mineurs et le recours au travail forcé n'ont aucune place dans le cadre de nos activités ou sur notre chaîne logistique. Nous respectons et observons les Conventions de l'OIT.

Nous nous engageons à collaborer avec autrui, notamment les fournisseurs, groupes d'intérêts et administrations pour éliminer les abus sur les marchés du travail sur lesquels nous exerçons ou avons une influence.

Nous ne tolérerons aucune forme de travail forcé, y compris le travail pénitentiaire, le travail sous contrat, la traite d'êtres humains, le travail forcé par endettement, menace de violence ou rétention de pièces d'identité, ni aucune forme d'esclavage moderne.

ofi interdit l'embauche de personnes âgées de moins de 18 ans à des postes où un travail dangereux est nécessaire. Nous travaillons également de manière proactive avec nos fournisseurs pour surveiller et aider à éradiquer le travail des enfants.

Nous attendons de nos fournisseurs, sous-traitants et tous les tiers avec lesquels nous collaborons, qu'ils respectent les mêmes normes et valeurs que celles énoncées dans les Principes des fournisseurs d'**ofi**. Si nous apprenons que certaines contreparties ne se sont délibérément pas conformées à celles-ci, nous nous réservons le droit de mettre fin à notre relation commerciale.

Notre engagement en faveur des droits de l'homme est énoncé 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 (UNGC) sur les droits de l'homme et le travail.

Engagement communautaire

Même si nous avons le droit légal d'exercer nos activités, nous nous assurons toujours d'obtenir une « licence sociale d'exploitation » par des communications ouvertes, un dialogue continu et des relations équitables avec les communautés.

S'il y a lieu, nous souscrivons un engagement communautaire significatif par l'approche reconnue de consentement éclairé et libre, tel que décrit dans la Politique d'**ofi** sur les paysages vivants.

Pour protéger **ofi**, nous devons :

- respecter et promouvoir des normes de respect et de dignité auprès des communautés où nous exerçons nos activités ;
- veiller à ce que les fournisseurs, entrepreneurs ou autres tiers avec lesquels nous travaillons en fassent de même ;
- lire et nous familiariser avec les Principes des fournisseurs d'**ofi** et sa Politique d'Emploi équitable.

Protection de l'environnement

La politique d'**ofi** sur les Paysages vivants définit notre approche en matière de développement durable dans les chaînes logistiques agricoles et la gestion du paysage. La Politique des paysages vivants vise à réintégrer dans les systèmes alimentaires et agricoles davantage que ce qui est prélevé en créant et préservant des paysages vivants où les agriculteurs, les communautés rurales et les écosystèmes peuvent s'épanouir.

Pour protéger **ofi**, nous devons :

- respecter l'ensemble des lois, réglementations, exigences et engagements sociaux nationaux applicables en matière d'environnement ;
- respecter l'ensemble des politiques d'**ofi** en matière environnementale et sociale, d'autant que celles-ci peuvent être plus strictes que le droit local ;
- mettre en œuvre un approvisionnement responsable, y compris en éliminant les pratiques inacceptables en matière de gestion des terres et en mettant en œuvre des pratiques durables lorsque cela est possible ;
- rechercher des moyens de générer des impacts positifs sur l'environnement et être conscients des conséquences environnementales de vos actions ;
- suivre les procédures, informer la direction des préoccupations environnementales potentielles et promouvoir l'amélioration continue de tous les processus pertinents.

Sécurité et qualité des aliments

La réputation et le succès d'**ofi** s'appuient sur des produits et services sûrs de haute qualité qui répondent à toutes les normes et réglementations applicables, ainsi que sur des informations exactes et appropriées sur ces produits et services, au sein de la chaîne de valeur de bout en bout.

Tous les collaborateurs ont un rôle à jouer pour garantir que les produits et services que nous fournissons, répondons et dépassent souvent les attentes de nos clients. Nous prendrons rapidement des mesures pour traiter des produits ou services qui ne répondent pas à nos propres normes élevées ou celles requises par le marché, y compris, le cas échéant, en rappelant ces produits.

Pour protéger **ofi**, nous devons :

- appliquer des processus efficaces pour mesurer et enregistrer les performances des produits et des processus et, le cas échéant, prendre des mesures correctives et préventives efficaces afin de garantir les meilleures expériences de qualité des produits à nos clients ;
- signaler rapidement et de manière proactive toutes les préoccupations liées à la sécurité des produits ou à la qualité des produits à la Direction hiérarchique, à l'équipe Qualité et Sécurité alimentaire (équipe QFS), à LEGAL ou via la Ligne d'alerte d'**ofi**.

Pour protéger **ofi**, nous nous interdisons :

- de produire ou distribuer sciemment des produits qui pourraient avoir un impact négatif sur la santé des employés ou des consommateurs, mettre en danger les clients, nuire aux communautés ou avoir un impact négatif sur la réputation de la marque **ofi** ;
- de fournir sciemment des informations inexactes, intempestives ou trompeuses sur les services liés aux denrées alimentaires ou aux denrées alimentaires ;
- de prendre des décisions concernant la sécurité ou la qualité des produits sans disposer de l'autorité ou des connaissances pour le faire ;
- de répondre aux clients sur la qualité ou la sécurité des produits sans recueillir tous les faits et consulter les experts et ressources internes concernés ;
- de prendre des mesures indépendantes sur les questions liées à la sécurité alimentaire sans engager l'Équipe QFS et LEGAL (ceci inclut la falsification ou la contrefaçon de produits ; les plaintes des consommateurs susceptibles d'entraîner des litiges juridiques ; les rappels potentiels de produits) ;
- de collaborer avec des autorités de contrôle externes sur les questions de sécurité alimentaire sans engager l'équipe QFS et LEGAL.

Innovation responsable

L'innovation est fondamentale pour la réussite des activités d'**ofi** et constitue un élément essentiel de notre stratégie mondiale. L'intégrité et l'objectivité de notre science sont un fondement clé de notre approche de l'innovation responsable.

La sécurité n'est pas négociable. **ofi** mène des activités de recherches et d'innovation responsables, sûres, respectueuses des préoccupations de nos consommateurs et de notre société. Pour répondre aux besoins des consommateurs, les innovations d'**ofi** sont fondées sur une science et une technologie saines et reflètent des principes éthiques.

Afin de protéger **ofi**, tous les collaborateurs impliqués dans l'activité de recherche scientifique et d'innovation doivent :

- S'assurer que les risques pour la sécurité des consommateurs, la sécurité au travail et l'environnement sont correctement évalués et gérés ;
- S'assurer que les spécifications appropriées des matières premières, des produits et de l'emballage et de l'étiquetage sont conformes à la réglementation ;
- assurer une gestion efficace du risque d'allergène afin de faire face aux risques pour la sécurité des consommateurs ;
- S'assurer que les recherches sur les sujets humains sont menées dans le respect des réglementations nationales et internationales et des codes pertinents ;

- assurer l'intégrité, la robustesse, l'objectivité et la transparence de toutes les recherches scientifiques et collaborations avec des partenaires externes ;
- tenir et mettre à disposition, dans la mesure où cela est approprié, des registres de toutes les recherches, y compris les protocoles et données de l'étude, ainsi que leur interprétation et les décisions prises ;
- faire part de toute préoccupation concernant le non-respect réel ou potentiel de la présente rubrique au supérieur hiérarchique ou à la fonction Legal.

Pour protéger **ofi**, nous nous interdisons :

- de diffuser des présentations ou des publications qui n'ont pas été approuvées par la Fonction Innovation ;
- de collaborer avec des tiers sur des projets d'innovation en dehors d'un cadre contractuel structuré et approuvé.

Politiques référencées dans cette rubrique :

- [Politique d'**ofi** sur l'emploi équitable](#)
- [Politique d'**ofi** Anti-harcèlement](#)
- [Principes relatifs aux fournisseurs d'**ofi**](#)
- [Politique d'alerte d'**ofi**](#)
- [Politique d'**ofi** sur les paysages vivants](#)
- [Politique d'**ofi** sur l'hygiène et la sécurité](#)



4

Nous préservons la réputation et les actifs d'ofi

Nous nous engageons à protéger la réputation d'ofi et d'autres actifs corporels et incorporels. Nous agissons ainsi pour mieux servir nos clients et préserver la valeur de nos investisseurs et autres parties prenantes. En conséquence, tout ce que nous faisons dans ce domaine sera en parfaite conformité avec la loi applicable.

Protection de notre réputation

Tout ce que nous disons et faisons peut affecter notre réputation, il est donc essentiel que vous lisiez, compreniez et respectiez le Code de conduite et les politiques d'ofi.

Si vous avez des doutes quant à ce qu'il convient de faire, vous devez contacter LEGAL pour obtenir des conseils.

Contrôle des informations d'ofi

Les actionnaires, les analystes financiers, la presse et d'autres acteurs comptent sur nous pour obtenir des informations fiables sur les opérations, la performance et les perspectives du Groupe.

Les seules personnes habilitées à communiquer sur ces sujets sont les membres du Conseil d'administration du Groupe ofi, de l'équipe Relations Investisseurs et de l'équipe Communication du Groupe.

Pour protéger ofi, nous devons :

- transmettre sans délai toutes les demandes de renseignements sur ces questions aux équipes Relations Investisseurs et Communication du Groupe ;
- ne pas fournir personnellement des informations ou répondre à des demandes externes.

Utilisation des réseaux sociaux

Nous utilisons les réseaux sociaux pour sensibiliser sur l'activité, communiquer avec nos publics cibles et accroître le trafic vers nos sites Web internationaux. Voir la Politique d'ofi sur les réseaux sociaux.

Pour protéger ofi, nous devons :

- faire des publications pour le compte du Groupe uniquement après avoir bénéficié de l'assistance et des conseils de l'équipe Comms du Groupe.

Pour protéger ofi, nous nous interdisons :

- de créer tout compte de réseaux sociaux au nom du Groupe ou d'utiliser l'une quelconque de ses marques, sans l'autorisation expresse de l'équipe Communication du Groupe ;
- d'utiliser tout compte privé de réseaux sociaux et/ou canaux pour porter atteinte au nom et à la réputation d'ofi.

Protection des informations d'ofi

Les informations sont conservées dans de nombreux formats différents, y compris sur support papier, électroniquement dans des documents, ou dans des applications et systèmes informatiques. ofi s'engage à recueillir, stocker et utiliser des informations uniquement conformément à la loi et sans violation des informations confidentielles ou exclusives d'une autre personne physique ou morale.

Pour protéger ofi, nous devons :

- traiter les informations d'ofi avec le soin approprié pour en assurer la confidentialité, tout en respectant également la législation ou la réglementation locale de chaque pays et en coopérant avec les autorités ;
- ne partager des informations d'ofi qu'avec des employés ou autres personnes travaillant pour le compte d'ofi, ou des tiers autorisés, ayant un véritable besoin commercial d'y accéder et moyennant un accord de confidentialité approprié en place, en veillant à adapter les modèles fournis par LEGAL (voir la rubrique Consultation Juridique) ;
- prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger les informations contenues dans les documents et sur les dispositifs informatiques en dehors du lieu de travail et dans les lieux publics (voir la rubrique Propriété intellectuelle) ;
- signaler toute préoccupation ou tout soupçon de divulgation inappropriée d'une information à LEGAL ou à la ligne d'alerte d'ofi.

En cas de doute sur la manière de traiter certaines informations, contactez LEGAL.

Informations financières et autres informations commerciales

L'enregistrement de toute information commerciale doit être exact, complet et opportun.

Pour protéger **ofi**, nous devons :

- respecter toutes les lois, exigences comptables externes et procédures de déclaration de toutes les informations commerciales d'**ofi** ;
- assurer une transparence totale des informations financières ou autres informations requises et coopérer pleinement avec nos auditeurs internes et externes.

Pour protéger **ofi**, nous nous interdisons :

- de falsifier ou détruire des registres comptables ou commerciaux d'**ofi** ; ou
- de déclarer, créer, enregistrer ou générer délibérément des informations fausses ou trompeuses.

Données à caractère personnel et vie privée

ofi respecte la vie privée et les données à caractère personnel de toutes les personnes, y compris les salariés et les clients. Nous collectons et utilisons des données à caractère personnel conformément à nos valeurs, aux lois applicables et au respect de la vie privée, lequel constitue un droit humain fondamental.

Pour protéger **ofi**, nous devons :

- ne collecter que des données adéquates et pertinentes et les stocker qu'aux seules fins pour lesquelles elles ont été collectées ;
- être transparents avec les personnes au sujet de la collecte, de l'utilisation, du stockage, du partage et de la maintenance des données à caractère personnel ;
- expliquer à l'autorité ce qui permet la collecte de données à caractère personnel et la finalité spécifique à laquelle celles-ci sont destinées ;
- dans la mesure du possible, demander le consentement individuel pour recueillir, utiliser, stocker, partager ou maintenir des informations à caractère personnel et fournir des mécanismes permettant d'accéder, de corriger et de modifier toute information de manière appropriée ;
- dans la mesure du possible, s'assurer que les données à caractère personnel sont exactes, pertinentes, opportunes et complètes, chaque fois qu'elles sont utilisées ;
- préserver la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel, et agir de manière responsable et éthique, conformément à nos valeurs fondamentales ;
- lire et nous familiariser avec la Politique de confidentialité des données d'**ofi**.

Pour protéger **ofi**, nous nous interdisons :

- de conserver les données à caractère personnel plus longtemps que nécessaire pour atteindre l'objectif commercial ou pour répondre aux exigences légales minimales ;
- de transférer des données à caractère personnel vers l'étranger, sans consulter les équipes LEGAL et Sécurité de l'Information pour s'assurer qu'aucune loi n'est enfreinte (pour toute information personnelle transférée entre entités ou avec un tiers, un Accord de Traitement des Données ou un Accord de Transfert de Données doit faire partie du contrat ou d'un avenant au contrat) ;
- de collecter et utiliser des données à caractère personnel à des fins qui ne sont pas raisonnablement attendues par nos clients et collaborateurs.

Utilisation des technologies de l'information

Les salariés disposent de systèmes et d'équipements **ofi** pour remplir leur rôle et ceux-ci doivent être utilisés de manière responsable.

Pour protéger **ofi**, nous devons :

- nous assurer que les équipements **ofi** sont utilisés de manière appropriée, sont protégés contre les dommages et verrouillés ou mis hors de vue lorsqu'ils sont laissés pendant une période prolongée de temps ou de nuit ;
- utiliser un mot de passe ou un code PIN pour verrouiller les équipements **ofi** laissés sans surveillance ou tout appareil personnel utilisé pour accéder aux Informations d'**ofi** ;
- signaler immédiatement au Service informatique central la perte ou le vol de tout équipement **ofi** ou de tout appareil personnel utilisé pour accéder à des informations d'**ofi** ;
- adhérer à tous les accords de droits d'auteur et contrats de licence de logiciels ;
- suivre le processus de demande informatique pour installer des logiciels ou applications sur des équipements **ofi**.

Pour protéger **ofi**, nous nous interdisons :

- d'utiliser des logiciels informatiques, des équipements et des services de télécommunication (par ex. Internet ou courrier électronique) à des fins illégales ou immorales ;
- de tenter de désactiver, vaincre ou contourner les contrôles de sécurité d'**ofi**, tels que les pare-feu, la configuration du navigateur, les accès privilégiés, les antivirus et les journaux système ;
- d'utiliser les systèmes ou équipements **ofi** pour accéder, stocker, envoyer, publier ou poster intentionnellement des contenus pornographiques, sexuellement explicites, indécents ou obscènes, ou promouvoir la violence, la haine, le terrorisme ou l'intolérance, ou enfreindre les lois locales, nationales ou internationales ;

- d'utiliser les systèmes ou équipements **ofi** pour diffamer, calomnier ou abaisser intentionnellement la réputation d'une personne ou d'une entité ou de ses biens ou services ;
- de rédiger, générer, compiler, copier, collecter, propager, exécuter ou tenter d'introduire un code informatique conçu pour se reproduire, endommager ou entraver l'exécution ou l'accès à tout actif informatique ;
- de transmettre des e-mails contenant des informations non publiques d'**ofi** vers des comptes de courrier électronique personnels ;
- de partager les identifiants d'accès d'**ofi** avec toute autre personne, y compris les collègues de travail, les amis et la famille ;
- d'utiliser notre adresse électronique **ofi** pour des activités en ligne qui ne sont pas liées à l'activité commerciale d'**ofi** ou s'engager dans toute forme d'entreprise privée au moyen des équipements **ofi** ;
- d'accéder intentionnellement à des systèmes ou informations d'**ofi** qui ne leur sont pas destinés, ou d'accéder à des systèmes ou informations après avoir quitté **ofi**.

Politiques référencées dans cette rubrique :

- [Politique de confidentialité des données d'ofi](#)
- [Politique sur les réseaux sociaux](#)



5

Faire part de vos préoccupations (exprimez-vous !)

Nous encourageons tous les collaborateurs et toute personne extérieure à l'entreprise qui soupçonne des actes répréhensibles à s'exprimer!

La Politique en matière d'alertes professionnelles d'**ofi** énonce ce que vous devez faire si vous :

- pensez qu'un autre collaborateur ou une personne agissant pour le compte d'**ofi** a commis, ou est sur le point de commettre, quelque chose de potentiellement illégal ou en violation du Code de conduite et de l'une quelconque des Politiques d'**ofi** ;
- soupçonnez une forme quelconque d'actes répréhensibles et n'êtes pas sûr de la marche à suivre et avez besoin de conseils.

Toute personne peut signaler un problème de bonne foi sans crainte de représailles, que ce soit de manière transparente ou anonyme. Tous les signalements sont traités avec sérieux, valablement étudiés et traités rapidement, équitablement et de manière confidentielle.

Comment signaler un soupçon d'actes répréhensibles

La Politique d'alertes d'**ofi** prévoit un simple canal de communication en ligne qui peut être utilisé pour signaler vos préoccupations, de manière transparente ou anonyme.

Si vous préférez, vous pouvez signaler vos préoccupations directement à votre supérieur hiérarchique, mais sans bénéficier de l'anonymat.

La manière la plus efficace et la plus sûre de s'exprimer est d'utiliser le système de signalement en ligne externe, entièrement anonyme, mis en place par **ofi**.

Signalement en ligne

Pour ce faire, vous devez :

1. Cliquer sur le lien de la page Ethique et Conformité d'**ofi** www.ofi.com/about-us/ethics-and-compliance et sélectionner l'onglet d'alertes (Whistleblowing).
2. Cliquer sur le lien Whistleblowing Channel et suivre les instructions pour fournir toutes les informations demandées en précisant tous les détails possibles.

3. Charger toutes les pièces justificatives.

4. Lorsque vous êtes contacté pour de plus amples informations, veuillez faire au mieux de vos capacités et le plus rapidement possible.

Votre signalement sera ensuite examiné et fera l'objet d'une réponse, dans la mesure du possible, et d'une enquête, le cas échéant.

Absence de représailles

Nous ne tolérerons aucune menace ni aucun acte de représailles à l'encontre d'individus qui soulèvent de bonne foi une préoccupation d'actes répréhensibles.

Si vous soupçonnez que vous êtes visé par des mesures, avez été menacé ou que des mesures ont été prises à votre encontre dans le but d'éventuelles représailles, pour avoir signalé une préoccupation, vous devez le signaler immédiatement via les canaux énoncés dans la Politique d'alerte d'**ofi**.





Novembre 2022

ofi
make it real