

Guide du Code d'éthique d'Oleon



La chimie naturelle est au cœur de notre activité et se reflète non seulement dans nos produits à base de matières premières naturelles renouvelables mais aussi dans les atomes crochus que nous avons avec nos salariés, clients, fournisseurs et parties prenantes.

Chacun de nous contribue à façonner notre culture par nos paroles et nos actions. En prenant les bonnes décisions et en faisant des choix éthiques dans notre travail, nous créons une relation de confiance au sein de l'entreprise et avec nos clients et partenaires.

Notre Code d'éthique exprime notre engagement de longue date envers nos parties prenantes ainsi que les normes de comportement auxquelles nous devons tous adhérer chez Oleon. Le Comité exécutif et moi-même sommes déterminés à assurer le respect de ces normes dans le cadre de toutes nos activités.

Je vous invite à vous familiariser le plus tôt possible avec le Code d'éthique et à vous en servir comme guide quotidien. Dans un monde de plus en plus complexe, nous devons tous rester vigilants et veiller à ce que nos paroles et nos actions traduisent un comportement éthique.



Moussa Naciri,
CEO Oleon

Le Groupe AVRIL

Le Groupe AVRIL est né d'une démarche collective. Il a été fondé en 1983 à l'initiative des agriculteurs pour développer les productions françaises d'oléagineux et de protéagineux. En fédérant tous les acteurs de ces filières et en développant les débouchés économiques de leurs productions, AVRIL est devenu, en un peu plus de 35 ans, un groupe industriel et financier majeur.

Aujourd'hui, le Groupe est présent en France et à l'international dans des secteurs aussi diversifiés et interconnectés que l'alimentation pour les êtres humains, la nutrition et les expertises animales, les énergies et la chimie renouvelables. Dans chacun de ces secteurs, sa croissance s'appuie sur un portefeuille de marques leaders sur leurs marchés, comme Diester®, Sanders, Lesieur, Puget, Matines, Bunica, Taous, El Kef, Radia®, Jolee®, etc.

Le Groupe AVRIL a établi un Code d'éthique et de bonnes pratiques qui expose les normes auxquelles tous les salariés d'AVRIL sont tenus de se conformer dans le cadre de leurs activités quotidiennes et dans leurs relations avec des tiers. Les fournisseurs et partenaires d'AVRIL sont également tenus de respecter les dispositions du présent Code d'éthique et de bonnes pratiques dans leurs relations avec les sociétés du Groupe.

Le Code d'éthique et de bonnes pratiques d'AVRIL sert de base au guide du Code d'éthique d'Oleon. Les normes présentées dans le Code d'éthique et de bonnes pratiques d'AVRIL s'appliquent à tous les salariés du Groupe AVRIL.

Le Code d'éthique d'AVRIL est disponible à l'adresse suivante :
www.groupeavril.com/en/sustainable-development

Avril GROUP

Lois applicables

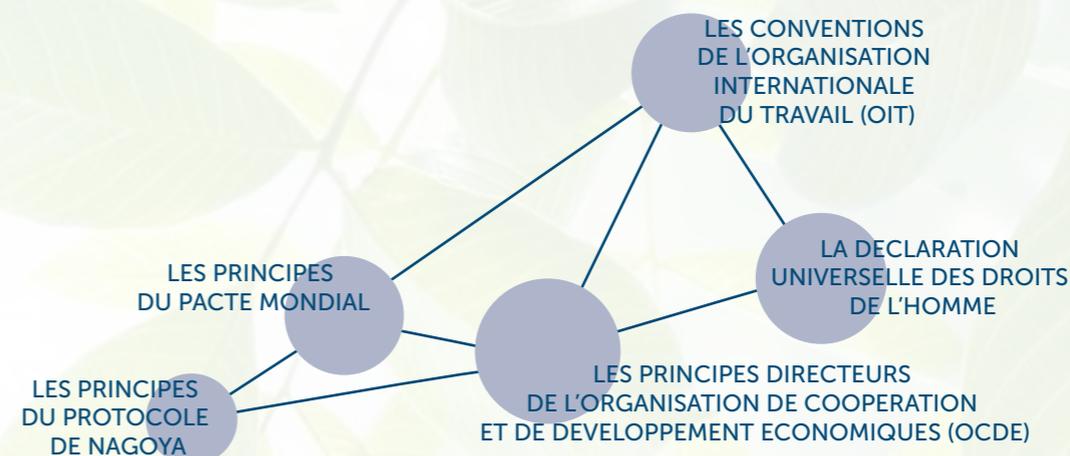
En tant qu'entité internationale, Oleon opère dans de nombreux pays à travers le monde et se doit donc de respecter les lois en vigueur dans ces différents territoires. Oleon et ses salariés sont tenus de respecter la réglementation de chaque territoire où l'entreprise exerce ses activités.

La Direction générale d'Oleon se doit de tout mettre en œuvre pour empêcher l'entreprise et ses salariés de prendre délibérément ou par inadvertance des mesures qui sont ou semblent contraires aux lois, règlements et règles applicables.

La responsabilité du contrôle du respect des lois et règlements doit être clairement attribuée à des personnes compétentes et dûment identifiées et des procédures appropriées de supervision et de contrôle interne doivent être mises en place.

Engagements d'Oleon et du Groupe AVRIL

Oleon et le Groupe AVRIL se sont engagés à mener leurs activités conformément aux réglementations internationales ou nationales applicables et aux principes stipulés dans les normes internationales, notamment :



WE SUPPORT



En 2017, le Groupe AVRIL a signé le Pacte mondial des Nations Unies, l'initiative internationale la plus importante dans le monde en matière de responsabilité sociale de l'entreprise et de développement durable. En tant que signataire, le Groupe s'est engagé à promouvoir, dans le cadre de ses stratégies et de ses activités, les dix principes du Pacte mondial de l'ONU, à travers notamment les thématiques des droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Plus d'informations à l'adresse suivante : www.unglobalcompact.org



Par ailleurs, Oleon et le Groupe AVRIL ont développé des politiques spécifiques concernant [l'huile de palme](#), [la biodiversité](#), [l'esclavage moderne](#) et l'informatique. Ensemble, Oleon et le Groupe AVRIL ont également élaboré un [Code de conduite des fournisseurs](#) dans le but de communiquer nos valeurs à nos partenaires fournisseurs.

Nos valeurs

Pour marquer son inauguration, AVRIL a choisi trois valeurs : **RESPECT**, **AUDACE** et **PERFORMANCE**. Aujourd'hui, ces valeurs constituent le fondement de notre entreprise.



RESPECT

Le respect est au cœur de notre identité. Il s'agit de montrer de l'estime envers nos collègues, partenaires, clients et fournisseurs. Le respect suppose naturellement les valeurs d'équité et de solidarité.



AUDACE

L'audace fait partie de notre histoire. L'absence d'une telle valeur compromettrait notre réussite. Notre transformation passe par une démonstration d'audace de la part de tout le personnel : oser entreprendre, quelle que soit sa position dans l'entreprise, oser s'ouvrir à des approches innovantes, et être capable d'anticiper.



PERFORMANCE

L'amélioration continue et la recherche de l'excellence sont des idéaux que nous nous sommes engagés à cultiver. La performance fait déjà partie de notre ADN, à la fois sur les terrains économique, organisationnel, social et sociétal. Nous visons tous ensemble, à travers une cohésion d'équipe, à devenir une entreprise orientée clients et résultats, tout en respectant pleinement nos valeurs.

Nos responsabilités



Santé et sécurité

L'engagement envers la santé et la sécurité au travail est une composante fondamentale de la responsabilité sociale d'Oleon. Nous agissons dans le plein respect des lois et règlements en vigueur, et nous réglementons l'exercice de nos activités par des normes, des procédures, des plans d'action d'urgence et des systèmes de gestion.



Travail forcé et obligatoire

Oleon s'engage à ne pas recourir au travail forcé ou obligatoire tel que stipulé dans les conventions de l'OIT.



Travail des enfants

Oleon s'engage à appliquer les dispositions relatives à l'élimination du travail des enfants et à la protection des enfants et des adolescents tel que stipulé par les conventions de l'OIT.



Harcèlement

Oleon protège ses salariés contre toute forme de harcèlement, d'intimidation et de victimisation, qu'elle soit sexuelle, physique ou psychologique.



Discrimination

Conformément aux conventions de l'OIT, Oleon s'engage à ne pas exercer de distinction, exclusion ou préférence fondées sur l'origine ethnique, le sexe, la religion, l'âge, l'opinion politique ou l'origine sociale.



Salaires et temps de travail

Oleon s'engage à respecter la législation locale applicable en matière de salaire minimum et s'engage à verser des salaires et traitements réguliers à ses employés. Oleon s'engage à rémunérer les heures supplémentaires selon les tarifs définis par les lois locales en vigueur.



Droits de l'homme

Oleon appuie et respecte la protection des droits de l'homme proclamés au niveau international. Oleon s'engage à traiter tous les individus avec dignité et respect.



Travail dissimulé

Oleon s'engage à ne pas recourir au travail dissimulé et à s'acquitter de ses obligations en matière de déclarations auprès des autorités administratives, sociales et fiscales telles que prévues par les règles des pays dans lesquels les filiales d'Oleon opèrent. En outre, Oleon veille à ce que tous ses salariés bénéficient de périodes de repos adéquates.



Droit d'association

Oleon s'engage à se conformer aux principes de liberté d'association, de protection du droit syndical et de négociation collective fixés par les conventions de l'OIT, dans le respect de la législation locale. Oleon veille à ce que ses salariés puissent s'exprimer librement.



Gestion de carrière

Oleon s'efforce d'attirer, de retenir, d'inspirer et de développer les salariés dont les aptitudes et aspirations sont en phase avec les besoins et objectifs futurs de l'entreprise.

Code d'éthique – environnement de travail



Santé et sécurité

Le Groupe AVRIL a développé une culture de la sécurité impliquant tous ses salariés et fournisseurs : le Groupe a pour objectif, pour l'ensemble de ses sites, de faire diminuer continuellement son taux de fréquence des accidents du travail avec comme objectif d'arriver à zéro accident.

Nous intégrons quatre valeurs de sécurité dans l'application de notre culture de la sécurité :

1. CHACUN DE NOUS est responsable de sa propre sécurité et de celle de ses collègues et prestataires.
2. Nous avons le droit et l'obligation d'ARRÊTER tout travail dangereux et de l'exécuter autrement.
3. Choisir de travailler pour Oleon, c'est choisir de travailler selon nos normes de sécurité.
4. Nous croyons que nous pouvons éviter TOUT accident du travail.

Pour garantir leur propre sécurité et celle de leurs collègues, les salariés d'Oleon sont tenus de ne pas exercer leurs fonctions avec des capacités amoindries par la prise de drogues ou d'alcool, car cela pourrait altérer leur bon jugement ou affecter l'exécution efficace, responsable et parfaitement sécurisée des tâches qui leur incombent.



Harcèlement

Oleon protège ses salariés contre toute forme de harcèlement, d'intimidation et de victimisation, qu'elle soit sexuelle, physique ou psychologique. Chaque salarié a le droit de jouir d'un environnement de travail positif, harmonieux et professionnel qu'il doit en retour s'évertuer à préserver. Oleon considère les comportements de la liste non exhaustive suivante comme inacceptables :

- harcèlement sexuel;
- discours ou blagues offensants;
- insultes fondées sur la race, l'ethnie, le sexe ou la religion;
- commentaires dégradants;
- comportement intimidant ou menaçant;
- hostilité affichée envers les autres en raison de leurs particularités.

Code d'éthique – pratiques commerciales



Actifs d'Oleon

Les actifs d'Oleon ne peuvent être utilisés qu'à des fins professionnelles légitimes. Oleon s'attend à ce que ses salariés prennent soin des biens de l'entreprise et protègent ses actifs contre la perte, les dommages, le mauvais usage et le vol. Les salariés doivent veiller à la protection et au respect adéquats de la propriété intellectuelle et du savoir-faire d'Oleon. Chaque salarié doit veiller à l'utilisation appropriée des ressources de l'entreprise et éviter leur gaspillage et leur mauvaise utilisation. Ils se doivent d'utiliser les moyens mis à leur disposition pour la bonne exécution des tâches qui leur sont confiées, dans le respect des intérêts de l'entreprise et des règles applicables.



Courrier électronique et utilisation d'Internet

Les systèmes de courrier électronique et l'accès Internet mis à la disposition des salariés sont strictement réservés à l'usage professionnel de l'entreprise. Il importe de se rappeler que les courriels doivent être traités avec autant de diligence que toute autre forme de communication écrite à des fins professionnelles. Il est interdit d'utiliser l'accès Internet et les ordinateurs d'Oleon pour naviguer, transmettre ou télécharger des contenus inappropriés et ne répondant pas aux critères professionnels. Pour plus d'informations, veuillez-vous référer à la politique en matière de TIC.



Cadeaux et pourboires

Les salariés agissant au nom d'Oleon doivent s'abstenir d'offrir ou d'accepter des cadeaux ou des pourboires dans la mesure où il est probable que ceux-ci soient destinés – ou puissent être perçus comme destinés – à exercer une influence inappropriée sur le bénéficiaire. Le terme « cadeaux » désigne, entre autres, les objets, les services, les faveurs, les prêts, les voyages, l'hébergement ou l'utilisation d'un bien immobilier.

Les échanges de cadeaux sont acceptables dans certaines circonstances, en particulier s'ils s'inscrivent dans les usages locaux. Dans ce cas, les cadeaux offerts ou reçus doivent être raisonnables, de bon goût et avoir une valeur symbolique.



Informations confidentielles

Tout salarié ayant accès à des informations confidentielles, que ce soit à titre professionnel ou par un concours de circonstances, se doit de prendre toutes les précautions nécessaires pour en préserver la confidentialité. Cette obligation continue de s'appliquer à tous les salariés après que ceux-ci ont quitté l'entreprise.



Opérations d'initiés

La divulgation d'informations confidentielles est interdite si elle intervient soit en dehors du cadre normal des fonctions ou tâches professionnelles d'un collaborateur interne de l'entreprise, soit dans le cadre de toute autre mission exécutée au nom de l'émetteur. De plus, les salariés doivent s'assurer en permanence que toutes les informations utiles aux initiés sont sécurisées. Il est interdit aux personnes ayant accès à des informations confidentielles d'inciter ou de conseiller des tiers dans le cadre de l'achat ou de la vente de titres pour lesquels lesdites informations s'avèrent utiles. Les règles additionnelles ou spéciales et les lois locales concernant les opérations d'initiés doivent être respectées tant qu'elles sont en vigueur.



Conflit d'intérêts

Il est interdit aux salariés de tirer un avantage ou un profit personnel de leur rôle ou fonction au sein d'Oleon et de détenir des intérêts directs ou indirects dans des tiers (fournisseurs, clients, concurrents, etc.), au cas où ces intérêts sont de nature à influencer leur comportement professionnel.

La Direction générale d'Oleon s'attend à ce que chaque collaborateur évite toute situation susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts.



Lutte contre la corruption

Il est interdit aux salariés d'Oleon d'effectuer ou d'approuver des paiements illégaux. De même, il est illicite de promettre, d'accorder ou d'offrir (ou d'en donner l'impression) à un fonctionnaire, un particulier ou une entité privée des pots-de-vin ou tout autre paiement illicite.

La notion de « pot-de-vin » couvre tout ce qui est offert, promis, fait ou donné dans le but d'obtenir ou de conserver des relations commerciales ou en échange de tout autre gain commercial illicite. Les pots-de-vin comprennent l'argent comptant ou tout ce qui peut être converti en argent comptant, en cadeaux, en voyages, en divertissements, en services ou en prêts.



Participation dans des entreprises ou organismes externes à Oleon

Si des salariés d'Oleon participent ou exercent, à titre personnel, des fonctions dans des associations, des entreprises ou toute autre entité en dehors d'Oleon, ou s'ils exercent des mandats d'élus dans lesdites organisations, ils doivent s'assurer que cette participation ou exercice :

- n'implique aucune demande de soutien financier de la part d'Oleon ;
- n'interfère pas avec leur activité chez Oleon, à l'exception des activités syndicales menées dans le respect de la législation en vigueur.

Tout salarié occupant un poste de direction ou d'administration dans une entité externe à Oleon doit veiller à ne pas :

- se présenter ou agir en tant que représentant d'Oleon ;
- utiliser les fonds, les actifs ou le crédit d'Oleon ;
- exiger de la part d'Oleon le paiement des frais ou dépenses encourus dans l'exercice de ladite fonction.

Dans le cadre de leurs fonctions et à la demande de l'entreprise, les salariés d'Oleon peuvent être amenés à rejoindre ou à participer aux travaux de sociétés, organisations ou associations à caractère professionnel ou à occuper des postes administratifs ou de direction dans ces entités au nom de l'entreprise. Les fonctions administratives ou de direction qu'un salarié peut être amené à exercer à la demande d'Oleon dans une entreprise ou une entité sont considérées comme faisant partie des responsabilités du salarié et ne font l'objet d'aucune rémunération supplémentaire. Par conséquent, tout paiement versé par l'entreprise ou l'entité au salarié relatif à un tel poste doit être remis à Oleon.

Code d'éthique – relations avec les tiers



Clientèle

Oleon s'engage à répondre aux besoins de ses clients et à leur fournir des produits et services d'une qualité irréprochable. Les salariés doivent se conformer aux règles d'éthique dans leurs relations avec les clients. Les informations confidentielles, privées ou sensibles concernant le client sont protégées conformément aux normes de l'entreprise concernée et seules les personnes qui en ont besoin doivent y avoir accès.



Fournisseurs, partenaires et autres tiers

Oleon sélectionne les fournisseurs selon les critères suivants :

Indépendance

La sélection des fournisseurs doit être objective et libre de toute considération non directement liée aux activités de l'entreprise.

Transparence

La sélection des fournisseurs doit être justifiable sur la base de critères éthiques, objectifs et constants compatibles avec l'activité de l'entreprise. Les critères appliqués doivent être facilement vérifiables.

Performance

Les critères doivent donner la priorité aux fournisseurs qui sont en mesure de fournir le meilleur produit et le meilleur service aux coûts les plus bas. Cette capacité est évaluée sur la base de facteurs tels que la qualité, les délais de livraison et la compétitivité des produits et services proposés, tout en prenant en compte la fiabilité, la stabilité et la réputation des fournisseurs. Les sociétés du Groupe AVRIL qui sont à même de fournir les produits et services souhaités doivent toujours être contactées et la priorité doit leur être accordée si elles peuvent proposer des conditions équivalentes.

Légalité

Oleon s'engage à ne pas avoir de relations commerciales avec des fournisseurs qui se prêtent à des pratiques incorrectes, contraires à l'éthique d'Oleon ou illégales.

De même, Oleon et le Groupe AVRIL ont élaboré un Code de conduite des fournisseurs dans le souci d'encourager, à travers ses relations avec les fournisseurs, prestataires de services et sous-traitants, la mise en œuvre et le respect de ses engagements en faveur du développement durable et la promotion des valeurs reflétant son éthique sociale et organisationnelle.



Concurrence

Oleon fait preuve d'équité dans ses relations avec ses différents fournisseurs et souscrit au principe de la concurrence loyale, sans discrimination ni tromperie. C'est avec loyauté qu'Oleon commercialise ses produits et fait la promotion de ses services, sans jamais verser dans l'illégalité ni enfreindre les lois applicables dans le but de s'adjuger un contrat. Oleon se sert uniquement de ressources légitimes pour recueillir des renseignements sur ses concurrents. Oleon s'engage à respecter scrupuleusement les lois sur la concurrence applicables dans les pays où l'entreprise exerce ses activités. En règle générale, ces lois interdisent tout accord ou manœuvre susceptible de restreindre ou de fausser la concurrence ou le commerce. Sont notamment interdits :

- la fixation des prix,
- la manipulation des procédures d'appel d'offres,
- le partage de marchés, de régions ou de clients entre concurrents,
- le boycott ou le traitement injuste de certains clients ou fournisseurs sans motif légal.

L'échange ou la divulgation d'informations commerciales sensibles concernant des concurrents, clients ou fournisseurs est également susceptible d'enfreindre les lois applicables en matière de concurrence. Tous les salariés doivent en tout temps veiller à se conformer à ces lois et règlements.

Gestion du Code d'éthique



Reconnaître une action contraire à l'éthique

En cas de doute concernant une décision ayant des implications éthiques dans l'environnement de travail, il convient de se poser les questions suivantes :

- L'action est-elle légale ?
- L'action est-elle juste et honnête ?
- L'action a-t-elle été menée dans la transparence ?



Signaler une violation ?

Tout salarié d'Oleon ayant connaissance d'une violation possible du Code d'éthique ou d'une violation de la loi par un des salariés de l'entreprise est tenu de le signaler. Bien qu'il soit normal d'hésiter avant de franchir ce pas, les employés sont néanmoins fortement encouragés à le faire, car ne pas signaler de tels délits peut avoir des conséquences très graves pour Oleon. Les individus et le personnel externes présents occasionnellement peuvent également signaler tout incident grave dont ils ont connaissance. Tout salarié qui signale une infraction au Code d'éthique doit suivre la procédure de dénonciation applicable au lieu où il est affecté.



Confidentialité et anonymat

Chaque demande sera traitée avec rapidité et discrétion. Toute personne signalant une violation potentielle du Code d'éthique a droit à l'anonymat. Le respect de la confidentialité et/ou de l'anonymat est garanti. Oleon s'engage à tout mettre en œuvre pour tenir la personne qui signale la violation pleinement informée des mesures prises pour régler la situation.

Aucun employé ne sera pénalisé, congédié, rétrogradé, suspendu ou victime de discrimination pour avoir signalé une violation possible du Code d'éthique, obtenu des renseignements sur le sujet ou demandé des conseils sur la façon d'agir en cas de violation présumée.



Mesures disciplinaires

Toute violation de la lettre ou de l'esprit du Code d'éthique est passible de mesures disciplinaires proportionnelles à la violation, lesdites mesures pouvant aller jusqu'au congédiement. Tout salarié qui enfreint la loi s'expose lui-même, ainsi que l'entreprise, aux sanctions pénales (en particulier les amendes et les peines d'emprisonnement) et aux actions civiles (demandes d'indemnisation).

