



CODE DE CONDUITE



Lettre de présentation de Ken Lane

Chez Olin, notre objectif est de fournir des matériaux et des solutions indispensables afin d'améliorer et de protéger la vie des gens. En vue de remplir cet objectif chaque jour, les mesures et les décisions que nous prenons donnent le ton à notre milieu de travail et à notre culture. Lorsque ces actions sont conformes au Code de conduite et aux valeurs de notre entreprise, elles sont le moteur de notre réussite et envoient un puissant message : l'intégrité a vraiment de l'importance.

Notre engagement envers les valeurs de notre entreprise nous aide à prendre les bonnes décisions à tous les coups.

Le Code de conduite d'Olin est notre guide pratique qui encadre la prise de décisions éthiques à tous les niveaux, indépendamment de notre position ou de notre ancienneté. Indépendamment de nos responsabilités ou de notre emplacement dans le monde, le Code s'applique à nous tous : dirigeants, gestionnaires, employés et conseil d'administration. Nous recevons une formation annuelle au code de conduite et nous sommes tenus de le lire, de le comprendre et de nous y référer aussi souvent que nécessaire.

Les conversations avec votre gestionnaire ou toute autre ressource mentionnée dans le Code sont essentielles à l'apprentissage continu. Un dialogue engagé contribue à assurer la conformité; plus important encore, il nous aide à incarner nos valeurs en tout temps et à tous les égards.

Dans le cadre de nos efforts visant à poursuivre la croissance et la prospérité de notre entreprise pour les années à venir, nous apprécions votre engagement à représenter Olin avec les normes d'intégrité les plus élevées.



Kenneth Lane
Président et chef de la direction générale
Olin Corporation



Table des matières

| | |
|--|-----------|
| Lettre de présentation de Ken Lane | 3 |
| Section 1 : Nos valeurs et notre Code de conduite | 6 |
| Les valeurs de notre entreprise | 6 |
| Honnêteté en tout temps | 7 |
| Prise de décisions éthique | 7 |
| Prendre parole et demander conseil | 7 |
| Directives à l'intention des employés et des gestionnaires | 7 |
| Confidentialité des signalements | 8 |
| Enquêtes sur les signalements | 8 |
| Protection contre les représailles | 8 |
| Section 2 : Promotion des possibilités d'avancement | 9 |
| Respect d'autrui | 9 |
| Politique contre l'intimidation, le harcèlement et la discrimination | 10 |
| Politique contre le harcèlement sexuel | 10 |
| Milieu de travail sans alcool ni drogue | 11 |
| Responsabilités spéciales des gestionnaires en matière de harcèlement, de discrimination, d'intimidation, de violence en milieu de travail ou de toxicomanie | 11 |
| Responsabilité sociale et protection des droits de la personne | 11 |
| Section 3 : Protéger nos données et nos actifs | 12 |
| Protéger la vie privée de nos employés | 12 |
| Protection des actifs d'Olin et utilisation des ressources de l'entreprise | 12 |
| Confidentialité des renseignements des clients et des consommateurs | 12 |
| Utilisation des médias sociaux | 12 |
| Divulgaration de l'information au public | 13 |
| Renseignements confidentiels | 13 |
| Utilisation sécuritaire et appropriée des réseaux | 13 |
| Propriété intellectuelle et droits d'auteur | 14 |
| Intégrité en matière de tenue de registres et de déclaration des renseignements exacts | 14 |
| Déclaration d'enjeux financiers ou de questions | 14 |
| Section 4 : Notre engagement envers l'intendance, le développement durable, la qualité et les collectivités | 15 |
| Qualité des produits | 15 |
| Politique en matière d'environnement, de santé et de sécurité | 15 |
| Section 5 : Éviter les conflits d'intérêts | 16 |
| Deuxième emploi | 16 |
| Activités professionnelles avec des membres de la famille et des amis | 17 |
| Propriété ou investissements dans d'autres sociétés | 17 |
| Concurrence avec Olin ou saisir des occasions d'affaires | 17 |
| Adhésion à des conseils et à des comités | 17 |
| Information privilégiée et négociation de titres | 17 |

| | |
|--|-----------|
| Section 6 : Cadeaux, lutte contre la corruption et pratiques commerciales générales | 19 |
| Repas et divertissements | 20 |
| Conduite intègre | 20 |
| Agents, distributeurs et représentants tiers | 20 |
| Frais engagés pour un(e) époux(se) ou un(e) conjoint(e) | 21 |
| Concurrence loyale et antitrust | 21 |
| Offres de voyages et d'hébergement | 21 |
| Collecte et utilisation de renseignements concurrentiels | 22 |
| Participation à des associations commerciales et à des conférences | 22 |
| Participation au marché mondial | 23 |
| Restrictions d'importation et d'exportation | 23 |
| Boycottages | 23 |
| Contrôles du commerce | 23 |
| Section 7 : Responsabilités particulières liées au travail avec nos partenaires gouvernementaux | 24 |
| Intégrité du processus d'approvisionnement | 24 |
| Renseignements protégés, confidentiels, et concernant le choix des sources | 24 |
| Respect de l'ensemble des exigences contractuelles | 25 |
| Signalement et autres exigences | 25 |
| Embauche d'anciens fonctionnaires | 25 |
| Contributions et activités politiques | 25 |
| Pleine coopération aux inspections et aux enquêtes du gouvernement | 25 |
| Responsabilités particulières liées aux rapports avec les agents publics | 26 |
| Cadeaux raisonnables aux fonctionnaires assujettis aux approbations générales | 26 |
| Hébergement, divertissements et remboursement des frais de voyage à l'intention des agents publics | 26 |
| Section 8 : Coordonnées et ressources | 27 |
| Programme d'aide aux employés | 27 |
| La ligne d'assistance d'Olin | 27 |

SECTION 1

Nos valeurs et notre Code de conduite

Le succès de notre entreprise découle directement de l'engagement de chacun de nos employés à exercer ses activités avec honnêteté et intégrité en tout temps et à tous les égards. Nos valeurs d'entreprise et notre code de conduite constituent le cadre non négociable de la manière dont nous exerçons nos activités, en établissant les normes de comportement attendues de tous les employés d'Olin, notamment de toutes ses filiales et de son conseil d'administration.

Bien que le Code de conduite ne puisse couvrir toutes les politiques ou situations de l'entreprise, il demeure un bon point de départ. Tenez compte de toutes les lois, du Code de conduite, des politiques et procédures d'Olin et de nos valeurs d'entreprise pertinents dans le cadre de votre travail.

Les employés qui enfreignent notre Code sont passibles de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Les valeurs d'entreprise d'Olin incarnent nos engagements fermes.

Olin **S'ENGAGE PLEINEMENT** :

NOUS FOURNISSONS DU MATÉRIEL ESSENTIEL

de manière sécuritaire et fiable

NOUS AGISSONS DE MANIÈRE INTÈGRE

en faisant toujours ce qui est juste

NOUS DONNONS LES MOYENS À NOS EMPLOYÉS

de prendre responsabilité pour tout ce que nous faisons

NOUS CRÉONS DE LA VALEUR

pour nos clients, nos actionnaires, nos employés et nos communautés

Honnêteté en tout temps

L'honnêteté et l'ouverture dans toutes nos paroles et nos actions sont essentielles dans tout ce que nous faisons. Nous devons être honnêtes dans nos communications, qu'elles soient verbales ou écrites, et dans nos actions. Il ne faut jamais mentir en faisant de fausses déclarations ou en omettant tous les détails relatifs à notre travail. Il ne faut pas induire les gens en erreur, ni voler.

Tout le monde est tenu de se conformer à la lettre et à l'esprit de notre Code de conduite. Même lorsque nous nous sentons poussés à agir autrement, nous devons comprendre et respecter toutes les politiques de l'entreprise, toutes les procédures et lois, ainsi que tous les règlements qui s'appliquent à nos fonctions. Notre Code exige également que nous demandions conseil lorsque nous avons des questions ou des préoccupations, et que nous coopérons pleinement à toute enquête relative à une violation soupçonnée du Code ou à tout non-respect des politiques et procédures d'Olin qui peuvent survenir dans le cadre de notre travail.

Prise de décisions éthique

Nous avons également des modèles de pensée éthique pour nous guider lors des interactions auxquelles nous prenons part et dans notre prise de décision lorsque nous agissons au nom d'Olin.

1. Est-ce légal : Que sommes-nous tenus de faire en vertu des lois et des règlements?
2. Est-ce conforme à l'éthique : Que stipulent les politiques et procédures du Code de conduite et d'Olin?
3. Est-ce conforme à la signification et à l'esprit des valeurs d'Olin?
4. Qu'en penseraient nos familles, nos communautés et nos actionnaires?

Prendre parole et demander conseil

Les employés de tous les niveaux sont invités à offrir des suggestions, à demander conseil et à signaler promptement leurs préoccupations en toute bonne foi, sans crainte de représailles. « En toute bonne foi » signifie qu'ils présentent tous les renseignements dont ils disposent concernant une situation qui, à leur avis, enfreint notre Code, une politique d'Olin ou la loi. En règle générale, votre gestionnaire est la personne la mieux placée pour vous aider, mais d'autres personnes et ressources de l'entreprise sont à votre disposition :

- le supérieur de votre gestionnaire;
- le chef de votre service, de votre bureau ou de votre unité d'exploitation;
- le service des ressources humaines (1 314 480-1400);
- le service juridique d'Olin (1 314 480-1400);
- le conseiller, l'agent ou l'ambassadeur en éthique¹ local;
- le bureau de la déontologie et de la conformité (1 314 355-8285);
- la ligne d'assistance 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 d'Olin

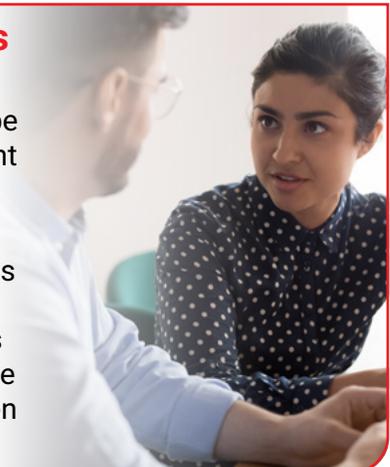
Les employés sont également protégés en vertu de la politique de non-représailles lorsqu'ils participent à une enquête. Si vous subissez des représailles ou avez des soupçons à cet égard, veuillez communiquer immédiatement avec le Bureau de la déontologie et de la conformité d'Olin ou la ligne d'assistance d'Olin.

1. À l'usine de munitions militaires de Lake City

Directives à l'intention des employés et des gestionnaires

Les gestionnaires ont la responsabilité particulière de donner l'exemple et de maintenir les normes de comportement les plus élevées. Il leur incombe notamment de s'assurer que les personnes qu'ils supervisent comprennent notre Code et les politiques, procédures, lois et réglementations qui régissent nos activités et notre réputation.

Les gestionnaires doivent créer un milieu de travail ouvert, où les employés sont à l'aise de poser des questions et de faire part de leurs problèmes ou préoccupations sans crainte de représailles. Si un enjeu est abordé, les gestionnaires sont tenus de prendre sans délai des mesures pour répondre aux préoccupations et corriger les problèmes qui se posent, notamment en collaborant avec les ressources appropriées au sein d'Olin.





Confidentialité des signalements

Afin de protéger la confidentialité dans la mesure permise par la loi, le service d'assistance d'Olin ne recourt en aucun cas à des dispositifs d'identification de l'appelant, d'enregistrement et de repérage électronique ou à tout autre dispositif d'identification de l'auteur du signalement. Le service d'assistance fournit un identifiant de signalement, un mot de passe et une date de rappel pour les auteurs de signalements anonymes.

Sachez qu'il peut s'avérer difficile d'enquêter sur certains signalements anonymes qui ne contiennent pas suffisamment de renseignements ou pour lesquels aucun suivi requis n'est effectué.

Enquêtes sur les signalements

Toutes les questions et les préoccupations transmises ou signalées directement au Bureau de la déontologie et de la conformité d'Olin ou au moyen du service d'assistance d'Olin sont entièrement examinées par le Bureau de la déontologie et de la conformité, qui leur attribue des enquêteurs sélectionnés en fonction de la pertinence de leurs connaissances et de leur objectivité.

Nous sommes tous tenus de coopérer pleinement et honnêtement à toute enquête. Olin peut également avoir recours à des ressources externes et faire appel à la haute direction.

Protection contre les représailles

Les collègues et les gestionnaires ne peuvent pas harceler, discriminer, congédier, suspendre, menacer, rétrograder ou refuser des avantages à quiconque soulève une question ou une préoccupation, ou quiconque coopère à toute enquête qui en résulte.

Les actes de représailles peuvent comprendre :

- des menaces, du harcèlement ou de la discrimination envers une personne;
- le renvoi ou la rétrogradation d'une personne sans justification;
- l'augmentation déraisonnable de la charge de travail d'un employé;
- l'affectation d'un employé aux tâches ou aux quarts de travail les plus indésirables parce qu'on soupçonne qu'il a déposé une plainte;
- le refus d'accorder à une personne ou à un groupe de personnes des avantages ou des possibilités de formation auxquels ils seraient admissibles;
- l'ostracisme d'une personne ou son exclusion à des réunions, des événements ou des discussions;
- l'établissement de délais irréalistes destiné à mener un employé ou un groupe d'employés à l'échec;
- le non-respect de la confidentialité d'un signalement ou la tentative de découvrir qui a soulevé une préoccupation;
- éviter ou ignorer consciemment une personne ou lui manquer consciemment de respect parce qu'elle a soulevé une question ou une préoccupation ou a participé à une enquête.

Toute forme de représailles va à l'encontre du Code et ne sera pas tolérée. Si vous subissez des représailles ou si vous soupçonnez que des représailles auraient pu se produire, vous devez immédiatement contacter le bureau de déontologie et de conformité d'Olin ou la ligne d'assistance téléphonique d'Olin. Toute personne qui enfreint notre politique de protection contre les représailles sera passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

EN SAVOIR PLUS

Pour en savoir plus sur le service d'assistance d'Olin ou pour faire un signalement, rendez-vous à l'adresse suivante : OlinHelp.com.

Promotion des possibilités d'avancement

Nous croyons en la promotion d'une culture d'inclusion qui valorise la diversité de notre personnel, la reconnaît et la célèbre.

Nous basons nos décisions d'embauche et de promotion sur la qualification, les compétences et le rendement d'une personne sans égard à la race (couleur) ou l'origine ethnique (origine nationale et ascendance), le genre ou l'identité de genre, la religion ou la croyance, le handicap mental ou physique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état de partenaire conjugal/matrimonial, l'état de santé, l'information génétique, le statut de militaire ou de vétéran, ou toute autre caractéristique ou activité qui est protégée par la loi contre la discrimination locale, nationale et/ou fédérale applicable.

Notre diversité produit un effet optimal au sein d'un environnement de travail inclusif où chaque personne a une chance égale d'être entendue, où les dirigeants d'Olin reconnaissent les réalisations de tous et où chaque employé est invité à prendre part aux activités et aux discussions nécessaires à une gestion efficace de l'activité d'Olin.

Respect d'autrui

Chez Olin, nous nous engageons à favoriser un milieu de travail empreint de dignité, d'équité et de respect. Chaque employé, à l'échelle de l'entreprise, a le droit de travailler dans un environnement exempt de pratiques discriminatoires, de harcèlement ou d'intimidation. Nous ne devons pas nous insulter ou nous manquer de respect les uns les autres, et un comportement qui est menaçant par la parole ou l'action n'a pas sa place chez Olin.



Politique contre l'intimidation, le harcèlement et la discrimination

Olin ne tolère pas l'intimidation dans son milieu de travail. Nous définissons l'intimidation comme un mauvais traitement persistant, méchant, inopportun, grave et envahissant qui blesse, intimide, offense, dénigre ou humilie des employés ou toute personne faisant affaire avec Olin. Elle peut être à caractère verbal, physique ou autre.

Des exemples d'intimidation comprennent notamment :

- Intimidation verbale : Dénigrer, ridiculiser ou injurier une personne ou des membres de sa famille, proférer des insultes persistantes qui sont blessantes ou humiliantes, faire d'une personne la cible de blagues et passer des commentaires désobligeants ou blessants.
- Intimidation physique : Pousser, bousculer, donner des coups avec les pieds ou les poings, faire trébucher une personne, l'attaquer ou la menacer de l'agresser physiquement et endommager sa zone de travail ou ses biens.

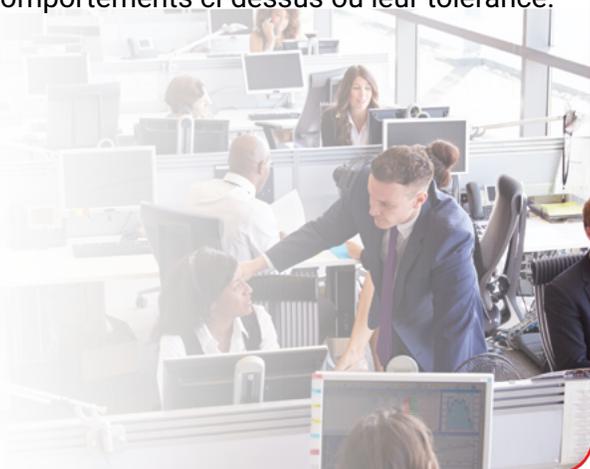
Le harcèlement ou la discrimination d'une personne par un employé ou une personne qui entretient des relations commerciales avec Olin ou d'autres tiers sur lesquels l'entreprise exerce un contrôle en raison d'une caractéristique protégée sont strictement interdits, où que ce soit. Nous définissons le harcèlement comme tout comportement verbal, visuel ou physique qui dénigre une personne ou manifeste de l'hostilité à son égard en raison de ses caractéristiques protégées par la loi et qui a pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne concernée, de nuire de manière déraisonnable à la réalisation du travail d'une personne ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Notre politique de tolérance zéro en matière de harcèlement est accessible en ligne à l'adresse suivante : <https://olin.com/harassment>.

Politique contre le harcèlement sexuel

Nous définissons le harcèlement sexuel comme des avances sexuelles non désirées, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques de nature sexuelle lorsque la soumission à une telle conduite est présentée explicitement ou implicitement comme un terme ou une condition de l'emploi d'une personne; la soumission ou le rejet d'une telle conduite sert de base à la prise de décisions d'emploi touchant la personne; ou une telle conduite a pour but ou pour effet d'enfreindre la dignité de la personne concernée ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Des exemples de harcèlement sexuel peuvent comprendre, sans toutefois s'y limiter :

- des avances ou propositions à caractère sexuel importunes impliquant ou non des contacts physiques;
- des commentaires importuns, y compris des commentaires sur le corps, les activités sexuelles, les expériences, les faiblesses perçues, les préférences ou le sexe d'une personne;
- des commentaires, des propos ou des blagues à caractère sexuel, suggestifs, obscènes ou insultants;
- le fait d'afficher ou de posséder, au travail, des objets, photos, graffiti ou bandes dessinées suggestifs ou pornographiques ou tout autre document à contenu sexuel;
- des menaces ou promesses de traitement préférentiel, conçues pour induire la soumission à l'un ou l'autre des comportements ci-dessus ou leur tolérance.





Milieu de travail sans alcool ni drogue

Aucun de nos employés ni aucune autre personne travaillant dans nos locaux ou sur nos chantiers, ou transportant des produits en notre nom, ne doit se présenter au travail ou accomplir des tâches professionnelles sous l'influence ou avec les facultés affaiblies par l'alcool ou les drogues.

Olin reconnaît que certains gouvernements d'État, locaux et internationaux ont dépénalisé l'usage récréatif de la marijuana et/ou autorisé l'utilisation de la marijuana médicale. En règle générale, ces lois ne modifient pas la position et la politique d'Olin concernant l'utilisation de substances susceptibles d'affaiblir les facultés des employés, qui restent interdites. Cette norme sera appliquée à l'échelle mondiale dans la mesure où les contrats de travail et les lois nationales des emplacements où Olin exerce ses activités le permettent.

L'utilisation, la possession, la distribution, le transfert ou la vente d'alcool ou de substances illicites demeurent strictement interdits pendant le travail ou sur les lieux de l'entreprise.

Les programmes d'aide aux employés (PAE) sont accessibles dans toutes les régions où Olin exerce ses activités et offrent des services de consultation confidentiels à tout employé ou membre de la famille d'un employé qui a besoin d'aide à l'égard de problèmes personnels. Consultez la section Coordonnées et ressources de ce Code.

Aucun employé ou sous-traitant ne saurait être sous l'emprise d'une drogue ou d'une substance quelconque lorsqu'il se trouve dans les locaux d'Olin, qu'il effectue des tâches pour le compte de l'entreprise ou qu'il conduit un véhicule ou tout autre équipement potentiellement dangereux appartenant à l'entreprise ou loué par elle.

Responsabilités spéciales des gestionnaires en matière de harcèlement, de discrimination, d'intimidation, de violence en milieu de travail ou de toxicomanie

Tous les gestionnaires d'Olin ont la responsabilité particulière de signaler immédiatement les cas potentiels de harcèlement, de discrimination, d'intimidation, de violence en milieu de travail ou de toxicomanie au service des ressources humaines de l'endroit approprié.

Les gestionnaires sont tenus de signaler ces situations, même si les circonstances de la plainte ou de la situation ne sont pas claires et ne peuvent pas être immédiatement étayées. Pour mettre fin au harcèlement, à la discrimination ou à l'intimidation avant qu'il ne devienne grave ou envahissant, il est essentiel qu'il soit signalé rapidement et qu'une enquête soit menée par un tiers impartial.

Responsabilité sociale et protection des droits de la personne

Chez Olin, nous nous efforçons d'être reconnus comme un voisin de confiance dans les communautés où nous sommes installés et exerçons nos activités. Nous savons que maintenir une position ouverte et éthique, tout en respectant la diversité, les cultures locales et autochtones, ainsi que les coutumes régionales ou multiculturelles, peut avoir une incidence positive.

Dans le cadre de notre engagement envers les bonnes pratiques commerciales dans le monde entier, la politique en matière des droits de la personne d'Olin souligne l'engagement de notre entreprise envers la défense des droits de la personne, des droits des autochtones et du respect de la dignité humaine en tant que fondements importants dans toutes nos opérations et activités. Nous offrons des heures de travail raisonnables et une rémunération équitable aux personnes qui travaillent en notre nom. De plus, Olin a une politique de tolérance zéro à l'égard du recours au travail des enfants, au travail forcé et à la traite de personnes. Nous nous conformons à tous les règlements et lois concernant la protection des classes à risque et évitons l'utilisation de matériaux associés à des conflits déterminés. Nous attendons des fournisseurs, des experts-conseils, des entrepreneurs, des sous-traitants et de tout autre partenaire d'affaires qu'ils respectent ces mêmes normes.

SECTION 3

Protéger nos données et nos actifs

Protéger la vie privée de nos employés

Olin respecte la vie privée de tous les employés et protège leurs renseignements personnels de manière responsable et conformément à notre politique et aux autres lois et réglementations applicables en matière de confidentialité. L'accès aux renseignements personnels est limité et notre entreprise s'efforce de les protéger contre les pertes, les utilisations à mauvais escient, les accès ou les divulgations sans autorisation, la modification ou la destruction.

Bien qu'Olin respecte la vie privée de ses employés, l'entreprise se réserve le droit d'inspecter l'ensemble de ses installations et de ses biens, dans la mesure permise par les lois ou règlements locaux.

Protection des actifs d'Olin et utilisation des ressources de l'entreprise

Nous sommes tous responsables de protéger et de préserver les ressources d'Olin. Vous devez ainsi veiller à toujours utiliser les ressources de l'entreprise uniquement à des fins professionnelles, jamais à des fins de gains financiers personnels. Toute forme de vol, de fraude ou de détournement est interdite. Vous devez également obtenir l'autorisation appropriée pour toute utilisation de ces ressources à des fins personnelles, communautaires ou caritatives.

Confidentialité des renseignements des clients et des consommateurs

En vertu des lois sur la protection des renseignements personnels, nous sommes tous tenus de protéger les renseignements des clients et des consommateurs qui nous sont confiés. Nous n'accédons à ces renseignements que si nous avons une raison professionnelle de le faire ou pour nous conformer aux lois et règlements.

Les fournisseurs et autres tiers extérieurs qui sont autorisés à accéder à ces renseignements sont également responsables de les protéger et nous exigeons leur conformité à cet égard.

Utilisation des médias sociaux

Étant donné que les communications publiées sur un média social sont instantanées et permanentes, une utilisation inappropriée peut exposer l'entreprise, tout comme nous-mêmes, à des risques importants en matière de responsabilité civile.

Directives concernant les médias sociaux :

- Lisez et respectez notre Code.
- Faites preuve de jugement.

- Réservez les ressources de nos réseaux aux activités professionnelles.
- Ne parlez pas au nom d'Olin à moins d'être expressément autorisé à le faire.
- Si vous recommandez les produits d'Olin sur un média social, mentionnez clairement que vous travaillez pour Olin.
- Soyez à l'affût des articles qui dénigrent les produits et services de l'entreprise, mais ne répondez pas vous même; informez plutôt le service des communications ou le service juridique d'Olin.
- Ne dévoilez pas de renseignements confidentiels de l'entreprise.
- Ne publiez jamais de commentaires obscènes, menaçants, criminels ou importuns, ni de commentaires basés sur les caractéristiques protégées d'autres personnes ou calomnieux. Ne publiez jamais de matériel visant à nuire à la marque, aux clients ou aux fournisseurs d'Olin concernant les produits et services offerts aux clients.
- Respectez les droits d'auteur. Ne publiez pas de renseignements dont la propriété intellectuelle appartient à d'autres, y compris des photos et des images.

Divulgaration de l'information au public

Olin s'efforce de communiquer avec le public de manière précise et uniforme. Pour assurer le respect de l'ensemble des lois et règlements sur la divulgation publique et protéger les intérêts de l'entreprise, seuls les employés expressément autorisés à titre de porte parole de l'entreprise ont le droit de faire des déclarations au public ou aux médias au nom d'Olin.

Les demandes de renseignements verbales ou écrites des investisseurs ou des analystes en valeurs mobilières doivent être transmises au bureau des relations avec les investisseurs d'Olin. Les demandes de renseignements liées à d'autres sujets, y compris celles provenant des médias, doivent être transmises à la personne ressource des communications d'Olin.

Renseignements confidentiels

Certains des éléments d'actif les plus précieux de l'entreprise sont intangibles, notamment les secrets industriels et les renseignements d'entreprise confidentiels. Ne divulguez pas ces renseignements à des personnes extérieures à l'entreprise, y compris à d'autres entreprises telles que celles qui fournissent des agents conversationnels d'IA, à moins que la divulgation ne soit motivée par un objectif ou une justification d'affaires clairs et qu'une entente de confidentialité ait été signée par le destinataire. De plus, nous devons seulement discuter des enjeux relatifs à l'entreprise en privé avec des membres du personnel autorisé et non avec des membres de famille et des amis.

Utilisation sécuritaire et appropriée des réseaux

Nous sommes tous responsables de protéger les réseaux et les renseignements de notre entreprise, en respectant la protection des données et les règles de sécurité en matière de renseignements concernant les systèmes de réseaux, les ordinateurs de l'entreprise et les autres appareils électroniques.

Tout appareil connecté au réseau de l'entreprise doit être pourvu d'une protection d'accès convenable et doté d'un logiciel de filtrage et d'un logiciel d'analyse de vulnérabilités. Les postes de travail et les appareils mobiles fournis par Olin connectés au réseau professionnel pour les courriels, Internet et d'autres services de données utilisés quotidiennement ne peuvent pas être connectés aux réseaux de production ou de technologie opérationnelle qui contrôlent les processus de fabrication et de production.

Chaque employé doit également s'assurer que ses appareils mobiles, notamment les ordinateurs portatifs, les téléphones intelligents et les périphériques de stockage, sont toujours sécurisés et que tout renseignement confidentiel stocké dans ces appareils est protégé par un mot de passe. Si nous soupçonnons que nos données ont été falsifiées ou qu'il en manque, nous sommes tenus de communiquer immédiatement tout ce que nous savons à ce sujet à notre gestionnaire et au service informatique.

Nos réseaux et systèmes d'information sont réservés à des fins professionnelles. Dans les lieux de travail ou une utilisation personnelle limitée est acceptable, tout usage personnel doit respecter le Code et ne perturber ni les responsabilités inhérentes aux fonctions ni l'exploitation sécuritaire des réseaux de l'entreprise.

Voici quelques exemples de renseignements confidentiels :

- renseignements financiers et résultats non publiés;
- offres de nouveaux produits;
- listes de clients;
- coûts et volumes de production;
- stratégies de marketing, d'établissement des prix et de service;
- plans d'approvisionnement;
- renseignements sur les négociations commerciales;
- besoins et plans relatifs au capital;
- fusions, acquisitions, dessaisissement ou plans d'affaires;
- données techniques et renseignements confidentiels sur la performance de produits;
- renseignements confidentiels ou renseignements gouvernementaux protégés;
- renseignements de nature commerciale sur les fournisseurs et les sous-traitants.

Propriété intellectuelle et droits d'auteur

La propriété intellectuelle d'Olin englobe ses brevets, ses droits d'auteur, ses marques de commerce et ses secrets industriels, ainsi que les concepts de produits et de programmes logiciels créés par d'autres entreprises et protégés par une exclusivité ou par le droit d'auteur.

Nous devons tous protéger rigoureusement nos droits de propriété intellectuelle ainsi que les droits des tiers. Pour ce faire, vous devez documenter de manière exhaustive la recherche et le développement de produits et utiliser les marques de commerce, les avis de droits d'auteur pertinents dans vos correspondances, dans les articles, dans les manuels et dans tout autre document.

Pour protéger les droits de propriété intellectuelle d'autres entités, vous devez :

- utiliser exclusivement des copies de logiciel autorisées;
- éviter de demander aux nouveaux employés les secrets industriels de leur ancien employeur;
- vous assurer d'avoir le droit d'utiliser les marques de commerce d'autres entreprises;

Intégrité dans la tenue de registres et déclaration de renseignements exacts

Les documents et les fichiers électroniques de notre entreprise sont des actifs importants. Nous sommes tous responsables de l'intégrité et de l'exactitude des dossiers et de leur stockage de manière appropriée.

Olin s'est engagée à présenter des renseignements complets, justes, exacts et opportuns dans l'ensemble de ses rapports et de ses communications avec les organismes gouvernementaux et le public. Tous les renseignements comptables doivent représenter les transactions réelles et se conformer aux principes comptables généralement reconnus. Les dossiers de l'entreprise existent sous divers formats, notamment des messages vocaux, des documents papier, des courriels et des fichiers électroniques stockés sur des ordinateurs, des téléphones mobiles ou tout autre support (CD, DVD, périphériques de stockage USB, etc.).

Il est interdit de modifier des renseignements, d'en créer et de falsifier la signature dans un document ou un enregistrement et de faire des déclarations intentionnellement exagérées ou fausses à quiconque. Nous ne sommes en aucun cas autorisés à modifier, à retirer ou à détruire des documents de l'entreprise avant les dates précisées dans nos règles de conservation des documents, y compris les règles concernant la préservation des preuves.

Déclaration d'enjeux financiers ou de questions

Si vous êtes témoin de pratiques de comptabilité ou de vérification douteuses, signalez-les immédiatement à votre gestionnaire ou à un gestionnaire de niveau supérieur dans l'organisation, ainsi qu'au service de vérification interne, au Bureau de la déontologie et de la conformité ou à la ligne d'assistance accessible en tout temps d'Olin.

Tous les livres et registres de l'entreprise font l'objet d'examen et de vérifications indépendantes. Si un vérificateur interne, un représentant du service juridique, un comptable indépendant ou un conseiller juridique spécial vous demande des renseignements, vous devez fournir des renseignements complets et véridiques. Vous devez présenter tout renseignement pertinent ou potentiellement pertinent, même si la demande de renseignements n'indique pas précisément les renseignements recherchés.

Notre engagement envers l'intendance, le développement durable, la qualité et les collectivités

Chez Olin, nous comprenons que l'intégration de l'intendance des personnes et de l'environnement de manière durable est primordiale dans le cadre de l'exercice de nos activités. Le conseil d'administration est responsable de surveiller nos initiatives en matière de durabilité et d'intendance. Notre engagement et nos objectifs en matière de durabilité sont harmonisés avec les objectifs des Nations Unies en matière de développement durable.

Qualité des produits

L'intégrité et la qualité de nos produits et services sont essentielles à la réputation de notre entreprise et, ultimement, à sa réussite. Tous nos produits et services doivent faire l'objet d'inspections, de tests et de critères de qualité appropriés conformément aux exigences contractuelles et gouvernementales.

Nous devons remplir tous les documents relatifs aux tests sans délai et avec précision. Nous ne devons jamais :

- falsifier, modifier ou altérer des documents ou des logiciels d'inspection ou de test;
- consigner indûment ou faussement des résultats d'inspection ou de test;
- induire en erreur un représentant d'un client;
- utiliser des protocoles ou des procédures d'inspection ou de test incomplets ou inadéquats.

Politique en matière d'environnement, de santé et de sécurité

La sécurité de nos employés et de nos processus, de même que la gestion responsable de l'environnement sont essentielles à notre fonctionnement.

Notre leadership exerce et guide manifestement l'organisation dans la conduite des affaires de manière à protéger et à offrir de plus en plus d'avantages à nos employés, à nos partenaires commerciaux, aux communautés dans lesquelles nous vivons et au monde qui nous entoure. Tous les employés sont tenus d'exemplifier l'esprit de civisme en participant activement au processus d'Olin en matière d'environnement, de santé et de sécurité.

Chacun de nous est responsable de soutenir l'engagement d'Olin envers l'excellence en matière d'environnement, de santé et de sécurité. Les programmes de formation étendus et continus d'Olin en matière d'environnement, de santé et de sécurité contribuent à assurer la participation active de chaque employé au processus en matière d'environnement, de santé et de sécurité.

SECTION 5

Éviter les conflits d'intérêts

Chacun d'entre nous, à tous les niveaux de l'entreprise, doit éviter les situations qui placent nos intérêts personnels en conflit avec les intérêts d'Olin. Afin de maintenir la bonne réputation de l'entreprise et la nôtre, nous devons éviter de prendre part à des activités en dehors du travail qui soulèvent ne serait-ce que la suggestion d'un conflit d'intérêts et divulguer tout conflit potentiel à notre gestionnaire dès que nous en prenons connaissance.

Les conflits d'intérêts potentiels doivent être signalés à un cadre supérieur, à un responsable de division ou au Bureau de la déontologie et de la conformité pour déterminer s'il y a conflit.

Deuxième emploi

Un deuxième emploi ne doit en aucun cas interférer avec nos responsabilités envers Olin ou entrer en conflit avec elles. La politique de l'entreprise nous interdit de fournir des services à un concurrent, à un client ou à un fournisseur, actuels ou potentiels, ou de travailler pour leur compte sans obtenir l'approbation préalable de la direction. Cette politique s'applique également aux membres de famille, y compris un(e) conjoint(e), les enfants, frères, sœurs, parents, grands-parents, enfants du/de la conjoint(e), le/la conjoint(e) de l'un des parents, les membres de la belle famille (mère, père, fils, fille, frère ou sœur) et toutes autres personnes habitant le même domicile, à l'exception des locataires et des employés de maison.

Les activités professionnelles autonomes secondaires sont susceptibles d'engendrer un conflit d'intérêts si elles



concurrent les intérêts d'Olin ou ont des répercussions négatives sur Olin. C'est pourquoi il est interdit à tout employé exerçant des activités secondaires entièrement ou partiellement pour son propre compte d'être fournisseur pour Olin ou pour ses concurrents actuels ou potentiels, ses clients ou ses fournisseurs sans d'abord le divulguer et obtenir une approbation.

Il est interdit aux dirigeants d'Olin Corporation de devenir directeurs, dirigeants, employés, partenaires, consultants, agents ou représentants d'une entreprise non affiliée à Olin sans obtenir l'approbation préalable du conseil d'administration d'Olin.

Activités professionnelles avec des membres de la famille et des amis

Afin d'éviter les conflits d'intérêts en lien avec activités professionnelles des membres de la famille, Olin n'autorise généralement pas ses employés à superviser directement des membres de leur famille. Si des membres d'une même famille travaillent dans le même service ou le même emplacement, leurs tâches professionnelles et les heures supplémentaires accordées doivent être fondées sur des critères objectifs et les prises de décisions liées à la rémunération ainsi que les évaluations du rendement professionnel doivent être effectuées par une personne indépendante.

Il importe également de savoir qu'un conflit d'intérêts peut exister ou sembler exister dans des situations où un membre de la famille travaille pour un concurrent, un client ou un fournisseur d'Olin ou lui fournit des services, en particulier si vous-même ou une personne relevant de vous entretenez des relations d'affaires avec l'entreprise ou le membre de la famille. Vous devez toujours signaler rapidement les situations douteuses à votre supérieur, dès que vous en prenez connaissance, pour éviter toute apparence de conflit d'intérêts dans vos relations avec les membres de votre famille.

Propriété ou investissements dans d'autres sociétés

Olin respecte notre droit à chacun d'investir dans d'autres entreprises, à condition que ces intérêts financiers ne nuisent pas à notre jugement ou à nos activités pour le compte d'Olin et qu'ils ne mettent pas en péril la réputation d'Olin. C'est pour cette raison que nous ou les membres de notre famille ne pouvons détenir des intérêts financiers importants dans toute entreprise qui fait des affaires avec Olin ou qui désire le faire ou dans une entreprise concurrente d'Olin à moins de fournir une divulgation complète à la direction et uniquement s'il est établi qu'aucun conflit d'intérêts n'existe. Même en l'absence d'intérêts financiers dans une autre organisation commerciale, nous devons savoir qu'il existe une possibilité de conflits d'intérêts si nous ou des membres de notre famille recevons des bénéfices substantiels, par exemple, des commissions ou des primes, de la part d'une autre organisation avec laquelle Olin entretient des relations d'affaires.

Un « intérêt financier considérable » correspond à une participation financière de 10 % ou plus, à un engagement (y compris à titre de directeur, de dirigeant ou de partenaire) ou à une obligation envers l'employé ou de l'employé à l'égard d'une organisation commerciale qui fait des affaires avec Olin ou cherche à en faire. Le terme « organisation commerciale » comprend toute organisation à but non lucratif à laquelle Olin contribue ainsi que toute organisation concurrente d'Olin.

Concurrence avec Olin ou saisir des occasions d'affaires

Nous sommes censés promouvoir les intérêts d'Olin lorsque l'occasion se présente, et notamment lorsque nous bénéficions personnellement d'une possibilité que nous avons développée ou dont nous avons pris connaissance au cours de notre emploi chez Olin ou que nous offrons les avantages à une autre personne ou à une autre organisation.

Un conflit d'intérêts peut également exister si nous offrons les avantages d'une telle occasion à une autre personne ou organisation qu'Olin, et ce, même si nous n'en tirons nous-mêmes aucun avantage personnel.

Adhésion à des conseils et à des comités

Olin nous encourage à nous joindre à des organisations professionnelles et à participer à des activités communautaires.

Néanmoins, cette participation ne doit pas compromettre le rendement, la marque ou l'image du client de l'entreprise ni nuire à l'exécution de nos fonctions. Il n'est pas nécessaire d'obtenir une approbation pour siéger au conseil d'administration d'une organisation à but non lucratif, à condition que celle-ci ne reçoive aucune contribution ni aucun autre type de financement de la part d'Olin et que nos activités au sein de cette organisation n'interfèrent pas avec nos responsabilités professionnelles et ne nuisent pas à Olin. Une approbation préalable est requise pour siéger au conseil d'administration de tout autre type d'organisation.

Information privilégiée et négociation de titres

Parfois, il se peut que nous ayons accès à des informations privilégiées importantes concernant notre entreprise ou d'autres entreprises avec lesquelles nous faisons affaire. Les « informations privilégiées importantes » sont tout renseignement qui peut ne pas pouvoir être accessible par des personnes ne faisant pas partie de l'équipe d'Olin, mais qui serait jugé important par un investisseur raisonnable.

Les lois sur les valeurs mobilières, les lois locales et la politique d'Olin nous interdisent d'utiliser des informations privilégiées pour influencer nos décisions d'investissement ou celles d'autres personnes à l'égard d'Olin ou de toute autre entreprise cotée en bourse. C'est pourquoi nous devons éviter le commerce de tout titre coté en bourse, y compris ceux d'Olin, lorsque nous croyons détenir des informations privilégiées importantes. Pour savoir si vous détenez des informations privilégiées importantes ou si vous avez le droit de négocier, veuillez consulter le service juridique d'Olin. Nous devons également éviter de « filer un tuyau » à d'autres personnes qui sont susceptibles de divulguer ces informations privilégiées.

D'autres détails peuvent être consultés dans la politique de transactions d'initiés, mais quelques exemples d'informations privilégiées comprennent :

- résultats financiers, projections ou rapports non publiés, comme les estimations des gains ou des résultats, ou encore un changement dans les estimations des gains déjà annoncées;
- nouvelles concernant une fusion, une acquisition, une vente ou une offre publique d'achat imminentes ou ayant fait l'objet d'une proposition;
- changements dans la haute direction;
- changements apportés à la politique sur les dividendes, aux déclarations sur le fractionnement d'actions ou au placement de titres;
- appels, rachats ou achats de titres d'Olin;
- changements dans les prix ou la demande des produits de l'entreprise ou changements dans les coûts de production, de transport ou de vente des produits de l'entreprise;
- emprunts inhabituels ou considérables;
- problèmes de liquidité;
- nouveaux produits ou services importants ou autres changements dans les opérations;
- amorce ou règlement d'une réclamation ou d'une action en justice importante;
- le gain ou la perte d'un client ou d'un fournisseur important;
- un litige d'envergure, une enquête du gouvernement ou une autre mesure gouvernementale;
- renseignements du secteur (prix, volumes ou autres conditions touchant nos activités);
- amorce ou règlement de négociations ou de conflits de travail, de grèves ou de lockout;
- renseignements relatifs aux programmes de rachat d'actions de l'entreprise et à l'exécution de ceux-ci;
- violations de confidentialité des données ou autres incidents de cybersécurité.



Cadeaux, lutte contre la corruption et pratiques commerciales générales

S'il est vrai que l'échange de cadeaux peut contribuer à l'établissement de relations d'affaires solides avec nos divers partenaires, les cadeaux peuvent aussi engendrer des conflits d'intérêts. C'est pourquoi tout cadeau que nous offrons ou acceptons dans le cadre d'une relation d'affaires doit être raisonnable, occasionnel et d'une valeur inférieure à 100 dollars américains. Ce qui est considéré comme raisonnable selon les lois ou les coutumes de certains pays peut être considéré comme extravagant dans d'autres. En cas de doute, il vaut mieux consulter le Bureau de la déontologie et de la conformité.

Les cadeaux comprennent également les billets d'entrée à des divertissements lorsque l'hôte ou la personne qui a offert le cadeau n'assiste pas à l'événement, que l'employé d'Olin ait donné ou reçu le cadeau.

Certains cadeaux ne sont jamais acceptables :

- cadeaux de quoi que ce soit ayant de la valeur dans le but d'influencer le destinataire à abuser de sa position d'une manière qui bénéficie à Olin;
- cadeaux demandés ou offerts en échange d'un avantage personnel ou d'un avantage commercial injuste;
- les cadeaux en espèces ou en quasi-espèces comme les actions, les obligations, les options d'achat, les

prêts ou les certificats échangeables contre de l'argent comptant (p. ex. : cartes-cadeaux);

- les cadeaux illégaux, de nature sexuelle ou contraire à notre promesse de respect mutuel.

Dans certaines situations limitées, un cadeau dont la valeur dépasse 100 dollars américains peut être offert ou accepté. Généralement, ces situations impliquent un événement de groupe auquel participent un employé d'Olin et des représentants d'autres entreprises où l'article est donné en cadeau à tous les participants. Il peut aussi survenir des situations où des cadeaux de plus grande valeur sont offerts en reconnaissance d'une réalisation précise ou de l'atteinte d'une étape importante.

Il peut également survenir des circonstances où un cadeau d'une valeur supérieure à 100 dollars américains peut être remporté à la suite d'un tirage au sort lors d'un événement ou d'une compétition. Si tel est le cas, nous pouvons conserver le cadeau pourvu que le tirage au sort ou le concours était ouvert à tous les participants, que le tirage au sort était réellement aléatoire et qu'il ait été remporté de manière équitable, et que le prix soit d'une valeur raisonnable. Ces prix doivent être divulgués à notre superviseur et, dans certains cas, nous pouvons être invités à refuser le prix même si les politiques ou procédures d'Olin l'autorisent.



Repas et divertissements

Nous pouvons offrir des repas, des services d'hébergement et des divertissements à une relation d'affaires ou en accepter de cette dernière à condition que ceux-ci soient raisonnables et conformes à l'usage en matière de fréquence et de coût, qu'ils ne se produisent pas fréquemment, qu'ils ne soient pas fastueux ou extravagants et que la personne qui les offre soit présente ou y participe. Si la personne qui les offre n'est pas présente ou ne participe pas, il s'agit alors plutôt d'un cadeau, qui est soumis aux limites d'Olin relatives aux cadeaux.

Pour être pertinent aux affaires d'Olin, le repas ou le divertissement doit répondre à l'une des exigences suivantes :

- se rapporter à la promotion, à la démonstration ou à l'explication des produits ou services d'Olin;
- Se rapporter à l'exécution d'un contrat d'Olin par un partenaire commercial ou Olin.
- se rapporter directement à la création, au renforcement ou à la poursuite d'une relation d'affaires et à une discussion d'affaires avec le partenaire commercial.

De plus, comme nous représentons Olin, les divertissements ne doivent enfreindre ni le Code d'Olin ni les normes commerciales de l'autre partie, et ils ne doivent pas non plus impliquer des établissements ou des activités susceptibles de nuire à l'image d'Olin. Veuillez communiquer avec le Bureau de la déontologie et de la conformité pour obtenir des conseils si vous avez des questions ou des préoccupations à propos d'un éventuel cadeau.

Conduite intègre

Jamais nous n'avons recours à des pots-de-vin ou à des pratiques frauduleuses. Étant donné que les conséquences pour les infractions en matière de corruption peuvent être sévères, nous devons tous connaître toutes les lois anticorruptions applicables à nos fonctions et les respecter à la lettre. La politique d'Olin nous interdit d'offrir ou d'accepter quoi que ce soit à quiconque dans le but d'influencer les actions de manière à profiter à Olin de manière inappropriée. « Tout élément de valeur » est un terme possédant une définition très large qui englobe les espèces, les cadeaux, les repas, les divertissements, les voyages et l'hébergement, les services personnels, les dons de bienfaisance, les contributions à des partis politiques, les occasions d'affaires, les privilèges et les offres d'emploi. Aucun montant limite n'a été fixé pour déterminer s'il y a corruption, de sorte que tout montant peut être considéré comme un paiement illicite. La politique d'Olin interdit les pots-de-vin sous toutes leurs formes, indépendamment du nom qu'on leur donne, que ce soit dessous-de-table ou paiement de facilitation.

Agents, distributeurs et représentants tiers

De la même manière qu'il est interdit d'offrir des pots-de-vin, il est interdit d'embaucher un tiers pour faire quelque chose qu'il nous est interdit de faire nous-mêmes par la loi ou pour des raisons éthiques. Un tiers peut être par exemple un expert-conseil, un agent, un représentant, un entrepreneur, un comptable ou un avocat travaillant pour le compte d'Olin.

Les employés et les tiers doivent refuser toute requête ou demande de participation à ce type de conduite illégale. Si l'on vous demande de prendre part à un tel type de conduite, signalez-le à un gestionnaire ou à une personne-ressource d'Olin et au Bureau de la déontologie et de la conformité d'Olin. Notre réputation d'intégrité est plus importante que les profits de n'importe quel contrat ou une relation d'affaires individuelle.

Portez attention aux indices ci-dessous, qui peuvent signaler une situation de corruption :

- une demande de paiement de commission en argent comptant, à l'ordre d'une autre personne ou à une adresse dans un autre pays;
- un agent exigeant une commission plus élevée que d'habitude pour une transaction;
- un agent ou un représentant qui affirme travailler avec un représentant d'un gouvernement en vue d'obtenir un contrat pour notre entreprise;
- des références à des membres de famille ou à des amis qui aident Olin lorsque ces personnes sont des représentants du gouvernement.

Soyez attentif aux signaux d'alarme suivants lorsque vous choisissez des tiers :

- antécédents de corruption dans le pays où le tiers est embauché;

- tiers dont la famille ou les autres relations pourraient influencer les décisions d'achat;
- tiers ayant une réputation de corruption ou de conduite inappropriée;
- demandes de commissions anormalement élevées;
- tiers qui vous approche à la veille de l'attribution d'un contrat en vous mentionnant une « entente particulière » avec un représentant d'un gouvernement, d'un parti politique ou autre;
- client qui suggère qu'Olin pourrait présenter sa soumission par l'intermédiaire d'un agent ou d'un représentant en particulier.

Frais engagés pour un(e) époux(se) ou un(e) conjoint(e)

En règle générale, nous ne pouvons classer les dépenses d'un(e) conjoint(e) ou d'un(e) partenaire comme dépenses d'entreprise. Dans de rares cas, Olin peut choisir de rembourser ces dépenses lorsqu'un dirigeant de l'entreprise ou le Bureau de la déontologie et de la conformité a préapprouvé ces dépenses après avoir déterminé qu'Olin ne serait pas représentée de façon optimale sans le ou la conjoint(e) ou le ou la partenaire. Nous devons recevoir et maintenir l'autorisation écrite d'un dirigeant de l'entreprise, en indiquant les avantages commerciaux précis obtenus par leur présence.

Consultez la Section 7 pour obtenir plus de renseignements à propos des préoccupations particulières liées aux rapports avec les fonctionnaires.

Concurrence loyale et antitrust

Nous croyons en une concurrence libre et ouverte. Dans la majorité des pays où nous exerçons nos activités, des lois strictes sont en vigueur.

Nous devons tous connaître les exigences de base des lois en matière de concurrence applicables à nos activités commerciales.

Ne discutez jamais des sujets ci-dessous avec des concurrents, des clients, des distributeurs ou des fournisseurs qui sont également des concurrents :

- prix ou modalités de crédit;
- suppression, rotation, coordination ou soumissions d'offres ou non;
- coûts, profits ou marges;
- répartition de marchés (par région géographique, produit ou autre), de commandes ou de clients;
- limitation du volume de production ou de ventes;
- méthodes de distribution ou d'attribution;
- feuille de route technologique ou futurs plans de développement de produit ou service;
- boycottage d'un fournisseur, d'un client ou d'un concurrent pour des raisons commerciales;
- le fait de ne pas embaucher d'employés ou d'entrepreneurs ou d'en recruter auprès de concurrents.

De plus, nous devons toujours consulter le service juridique d'Olin avant de proposer ou de conclure tout accord ou toute entente qui :

- exige que les fournisseurs ou clients fassent affaire avec Olin avant que nous puissions leur acheter ou leur vendre ou fournir des produits et services;

Offres de voyages et d'hébergement

Nous ne pouvons accepter de cadeaux liés au transport commercial ou à l'hébergement, ou d'autres frais de subsistance et de déplacement, à moins que les dépenses ne soient raisonnables et concernent la conduite des affaires d'Olin, que les employés de la partie offrante soient venus pour faire des affaires et que l'activité ait été approuvée à l'avance par un dirigeant de l'entreprise ou le Bureau de la déontologie et de la conformité. Une telle approbation n'est pas requise pour un coût raisonnable de transport dans une ville pour assister à des réunions, à des activités de divertissement et à des repas.



- limite le choix du client quant à l'utilisation ou à la revente de nos produits et services;
- impose au client d'acheter un produit ou service d'Olin comme condition à l'achat d'un autre produit ou service d'Olin;
- limite la liberté d'autrui de faire des affaires avec d'autres parties ou de fournir des produits et services à d'autres parties;
- limite la liberté d'un titulaire ou concédant de licence à l'égard de tout brevet, droit d'auteur ou accord de licence.

Collecte et utilisation de renseignements concurrentiels

Se renseigner sur nos concurrents est une bonne pratique commerciale dans la mesure où elle est réalisée de manière juste et éthique et dans le respect de l'ensemble des lois et des règlements. Nous devons rechercher des renseignements concurrentiels uniquement lorsqu'il est raisonnable de croire que l'obtention et l'utilisation de ces renseignements sont conformes à la loi. Les renseignements concurrentiels comprennent toute information concernant l'environnement concurrentiel ou les produits, services, marchés, tarifs ou plans d'affaires des concurrents.

Les sources légitimes de renseignements concurrentiels comprennent les renseignements accessibles au public comme les reportages, les enquêtes menées au sein du secteur, les affiches des concurrents présentées lors de congrès ou de salons professionnels et les renseignements accessibles au public sur Internet.

Nous pouvons également recueillir des renseignements concurrentiels de façon appropriée auprès de clients et de fournisseurs (sauf s'il est interdit à ces derniers de communiquer de tels renseignements) et en obtenant une licence d'emploi des renseignements ou en achetant la propriété des renseignements.

Il ne faut jamais chercher à obtenir ou à utiliser ce qui suit :

- renseignements obtenus par des moyens illégaux ou contraires à l'éthique, par exemple le vol, la corruption, l'écoute clandestine ou l'enregistrement non autorisé d'un client ou d'un fournisseur;
- renseignements exclusifs reproduits, dessinés ou photographiés;
- renseignements obtenus en échange de rémunération, de considérations liées à l'emploi, de cadeaux ou de tout autre objet ou service de valeur;
- renseignements demandés à un nouvel employé concernant son ancien employeur;
- renseignements contenant des données techniques ou d'ingénierie susceptibles d'être protégées par les lois en matière de secret professionnel.



Participation à des associations commerciales et à des conférences

Olin est membre de diverses associations sectorielles et commerciales où ses employés rencontrent ceux des concurrents pour discuter de questions d'intérêt commun pour l'ensemble du secteur. Comme ces rencontres impliquent de rencontrer nos concurrents, elles soulèvent des questions de conformité aux lois antitrust et aux lois en matière de concurrence. Si nous assistons aux rencontres d'une association commerciale ou si nous siégeons à un comité à quelque titre que ce soit, nous devons éviter toute discussion formelle ou informelle concernant les prix, les remises, les modalités de vente, l'exclusion de membres ou la normalisation de modalités, de spécifications de produits ou de garanties.

Si nous sommes témoins d'une discussion sur ces questions lors d'une rencontre d'association commerciale, nous devons quitter immédiatement la salle et communiquer avec le service juridique d'Olin.

Participation au marché mondial

Étant une entreprise d'envergure mondiale, il se peut que notre Code et nos politiques entrent en conflit avec les lois et coutumes locales, qui peuvent également entrer en conflit avec elles-mêmes. Dans une telle situation, demandez toujours conseil à un gestionnaire, au service juridique ou au Bureau de la déontologie et de la conformité. Ceux d'entre nous qui participent à des activités commerciales internationales ont la responsabilité de connaître les lois et règlements des pays où nous exerçons nos activités, ainsi que toutes les politiques applicables d'Olin. En cas de doute à propos de la loi, du règlement ou de la politique à suivre, il faut communiquer avec le service juridique d'Olin.

Restrictions d'importation et d'exportation

En tant qu'entreprise internationale, Olin expédie régulièrement des produits et des marchandises à l'extérieur du pays. Dans toutes nos activités professionnelles, nous devons respecter toutes les lois applicables en matière d'importations et d'exportations, y compris tout produit, logiciel, technologie ou renseignement que nous expédions, acheminons à l'étranger ou fournissons à un citoyen d'un autre pays ou à un employé d'une entreprise étrangère.

Boycottages

Olin a pour politique de se conformer aux règlements antiboycottage des États-Unis. Généralement dans le cadre d'un contrat, il se peut que nous recevions une demande de boycottage d'un certain pays ou d'une certaine entreprise. Olin est soumise aux dispositions antiboycottage de la loi américaine selon lesquelles il est interdit de prendre part à des boycottages qui ne sont pas sanctionnés par les États-Unis. Selon la loi, il est interdit d'acquiescer à quelque demande de boycottage que ce soit, mis à part dans le cas des sanctions décrites ci-dessus. En conséquence, nous ne devons en aucun cas entreprendre des actions, fournir des renseignements, ni faire des déclarations à l'égard de pays, d'entreprises ou d'autres entités susceptibles d'être interprétés comme une coopération à un boycottage étranger illégal. Toute demande de boycottage doit être signalée immédiatement au service juridique d'Olin.



Contrôles du commerce

Les contrôles du commerce touchent les transactions internationales d'Olin, y compris les exportations et les réexportations de produits, de technologies et de logiciels, ainsi que les importations, les déplacements, les nouveaux investissements et d'autres transactions financières ou activités avec des pays, régions, entités ou personnes sanctionnés. Olin a pour politique de se conformer à tous les contrôles commerciaux internationaux applicables qui régissent ses activités commerciales.

Par conséquent, nous ne devons pas engager des transactions internationales avec des personnes ou des entités de pays ou de régions sanctionnés désignés sans l'autorisation écrite préalable spécifique du service juridique d'Olin, du service de la conformité à l'exportation ou des opérations commerciales internationales. Nous devons respecter toutes les restrictions de contrôle du commerce applicables dans tous les pays où nous exerçons nos activités. Toutes les transactions doivent être examinées au préalable afin d'assurer le respect des lois américaines et des pays locaux pertinents, et que les parties prenantes des transactions ne comprennent aucune des opérations suivantes :

- pays ou régions soumis à un embargo et personnes ou entités figurant sur les listes des parties frappées d'interdictions applicables;
- utilisateurs finaux ou parties (personnes ou entités) liés à la prolifération des armes et désignés dans les listes de restrictions et d'interdictions des départements américains du Commerce et du Trésor;
- parties reconnues comme ayant enfreint des lois et des règlements ou soupçonnées de l'avoir fait.

SECTION 7

Responsabilités particulières liées au travail avec nos partenaires gouvernementaux

Si nous travaillons avec des organismes gouvernementaux et des agents publics d'un pays donné, ou que nous participons à une soumission ou à la prestation de fournitures ou de services en vertu d'un contrat gouvernemental, il faut garder à l'esprit qu'une conduite qui peut être jugée acceptable dans le secteur privé puisse être inacceptable en vertu des lois ou règlements gouvernementaux en matière d'approvisionnement. Les règles relatives aux cadeaux et aux divertissements sur le marché public sont bien plus restrictives et prohibitives que celles qui peuvent s'appliquer commercialement.

Les violations sur le marché public peuvent entraîner des conséquences sévères, telles que des amendes, des sanctions pécuniaires, la résiliation de contrats, l'interdiction ou la suspension du droit d'obtenir des contrats gouvernementaux, et, dans des situations flagrantes, des poursuites pénales contre l'entreprise ou des particuliers.

Intégrité du processus d'approvisionnement

Nous devons fournir nos produits et services d'une manière entièrement conforme aux lois et règlements gouvernementaux en matière d'approvisionnement, qui peuvent varier d'un organisme public à l'autre. Par conséquent, si notre travail implique les marchés publics, nous devons connaître les règles spéciales en matière d'approvisionnement et respecter. Celles-ci peuvent comprendre :

- le respect exact et rigoureux de toutes les spécifications et exigences du contrat;
- le respect de toutes les exigences en matière d'essai, d'inspection ou d'assurance de la qualité, y compris une entière coopération avec tout inspecteur du gouvernement;

- des dossiers exacts et complets concernant tous les aspects des contrats gouvernementaux, y compris les registres de production, les registres de l'équipement, les dossiers d'inspection, les dossiers de résultats d'essais, les cartes de présence et les factures.

Renseignements protégés, confidentiels, et concernant le choix des sources

Olin doit respecter tous les règlements de sécurité du gouvernement américain et des autres gouvernements exerçant leur compétence sur ses activités. Ces règlements portent sur des éléments tels que la sécurité des usines et des bureaux, le transfert des données, les actions courantes quotidiennes et le traitement approprié des renseignements protégés.

Le cas échéant, l'accès aux renseignements protégés est strictement réservé aux personnes ayant une autorisation de sécurité gouvernementale appropriée et un besoin valable de savoir. Les renseignements doivent être manipulés et stockés selon des normes et des procédures strictes. Vous devez signaler immédiatement toute violation de la sécurité réelle ou présumée au Bureau de la sécurité de l'installation, au Bureau de la déontologie et de la conformité ou au service juridique d'Olin.

Les lois et règlements gouvernementaux américains interdisent aussi de solliciter ou d'obtenir des renseignements « confidentiels » de tiers, comme des données sur les coûts ou la tarification, ainsi que des renseignements sur le « choix des sources » comme les soumissions, les plans d'évaluation technique ou d'autres renseignements et documents de nature délicate. Si vous croyez que des renseignements protégés, confidentiels ou concernant le choix des sources ont été acquis, signalez immédiatement la situation à votre gestionnaire ou au service juridique d'Olin.

Respect de l'ensemble des exigences contractuelles

Quand Olin accepte des contrats ou de la sous-traitance pour le gouvernement, nous sommes tenus d'assurer l'administration de ces contrats de manière honnête, appropriée et conforme à la loi. Cela signifie que si nous avons des responsabilités liées à des contrats gouvernementaux, chacun de nous est responsable de connaître les exigences du contrat et de les respecter. Tout écart à ces spécifications sans autorisation, tout remplacement incorrect de produits ou de composants, ou toute négligence d'effectuer les essais et inspections requis sont interdits.

Signalement et autres exigences

Nous sommes tenus de signaler à l'interne toute violation connue ou présumée d'un contrat s'il existe une preuve crédible d'infraction à une loi ou d'honoraires payés en trop, qu'il s'agisse d'une situation délibérée ou d'une erreur commise de bonne foi. Dans de telles situations, nous devons informer notre gestionnaire et le service juridique d'Olin du problème.

Embauche d'anciens fonctionnaires

Un certain nombre de lois et de règlements peuvent limiter la capacité d'Olin à embaucher d'anciens fonctionnaires ayant récemment participé à l'octroi ou à l'administration des contrats d'Olin. Vous devez informer le service des ressources humaines avant de procéder à quelque discussion que ce soit, formelle ou informelle, avec un ancien fonctionnaire ou un fonctionnaire actuel à propos de la possibilité d'un emploi chez Olin. Si vous avez des questions au sujet de cette politique d'embauche, veuillez communiquer avec le service des ressources humaines ou le Bureau de la déontologie et de la conformité.

Contributions et activités politiques

Olin respecte la valeur du processus politique. Cependant, vos activités politiques doivent être réalisées exclusivement pendant vos temps libres et au moyen de vos propres ressources.

Olin ne fera aucune contribution à des partis politiques, à des candidats ou à des fonctionnaires, sauf dans les cas autorisés par la loi. Olin ne remboursera pas les contributions versées par des employés, agents ou autres représentants, même si celles-ci ont été versées au nom d'Olin.

Pleine coopération aux inspections et aux enquêtes du gouvernement

Tous les employés doivent coopérer aux inspections du gouvernement et faire preuve de courtoisie envers les inspecteurs. Vous devez informer immédiatement le service juridique si une organisation externe vous fait part de son intention de procéder à une inspection ou à une enquête, ou vous présente une demande de renseignements.

Pendant une inspection, vous ne devez en aucun cas détruire ou altérer des documents, mentir aux inspecteurs ou les tromper, ou entraver la collecte de renseignements. Le service juridique doit soutenir l'inspection en examinant tous les renseignements demandés par un inspecteur avant leur divulgation.

Dans tout rapport avec des représentants du gouvernement, consultez attentivement les politiques d'Olin concernant la lutte contre la corruption, les cadeaux, les divertissements, l'hébergement et les voyages, ainsi que celles sur les voyages et les divertissements de l'entreprise, de même que les petits contrôles d'approvisionnement.

Par contre, Olin a un comité d'action politique (CAP) auquel les employés des États-Unis peuvent contribuer. Le CAP peut légalement apporter des contributions aux campagnes des candidats et organisations politiques des États-Unis. Toutes les cotisations des employés au CAP sont entièrement volontaires.

Mis à part le CAP, il vous est interdit de vous livrer à toute activité politique pendant vos heures de travail ou en utilisant les ressources de l'entreprise.

Responsabilités particulières liées aux rapports avec les agents publics

Il est illégal pour Olin ou ses employés d'offrir à des fonctionnaires tout cadeau de valeur dans le but de les influencer à utiliser à mauvais escient l'influence de leur poste de façon à avantager Olin.

Diverses lois existent partout dans le monde pour limiter les cadeaux et divertissements offerts aux fonctionnaires, certaines régions ayant des restrictions plus strictes que d'autres. Aux États-Unis, les lois du gouvernement fédéral et de certains États ou des lois locales interdisent généralement d'offrir tout objet ou service de valeur à un employé du gouvernement autre que des repas d'affaires ou des boissons servies lors d'une rencontre où les employés du gouvernement peuvent contribuer équitablement aux dépenses. Ainsi, gardez à l'esprit que les cadeaux, l'hébergement, les divertissements et les voyages offerts aux fonctionnaires et aux employés des municipalités, des États et du gouvernement fédéral des États Unis et d'autres pays sont hautement réglementés et souvent interdits. En conséquence, vous ne devez jamais donner de cadeaux ni de divertissements, peu importe leur valeur, à des employés ou à des représentants du gouvernement, sauf dans les cas où il est explicitement permis d'offrir de tels cadeaux ou divertissements en vertu des politiques et procédures d'Olin, ainsi que des lois et règlements applicables. Si une entreprise appartient à l'État (c'est-à-dire que le gouvernement détient 10 % ou plus de l'entreprise ou la contrôle), tout employé de cette entreprise doit être considéré comme un employé du gouvernement.

Lorsque la loi le permet, les cadeaux, l'hébergement, les divertissements et les déplacements pouvant être offerts ou fournis aux fonctionnaires doivent être des dépenses raisonnables en matière de promotion, de présentation ou d'explication des produits d'Olin ou de la prestation ou de l'exécution d'un contrat par Olin. Avant d'offrir cadeaux, hébergement, divertissements ou voyages à un employé

du gouvernement, demandez et maintenez l'approbation écrite du Bureau de la déontologie et de la conformité. Ces approbations peuvent être accordées au cas par cas ou dans le cadre d'une approbation générale. L'approbation écrite doit spécifier le type d'action approuvé et toute limitation de coût connexe.

Cadeaux raisonnables aux fonctionnaires assujettis aux approbations générales

Dans de nombreux pays, le Bureau de la déontologie et de la conformité accordera l'approbation générale pour les petits cadeaux promotionnels de valeur nominale tels que les stylos, les sacs fourre-tout, les casquettes, etc. aux fonctionnaires, aux employés d'entreprises d'État ou à d'autres personnes en guise de marque de courtoisie et pour favoriser la bonne volonté.

Il est également permis d'offrir des cadeaux raisonnables en signe d'estime ou de reconnaissance. Vous devez toutefois les donner de manière ouverte et transparente, et vous assurer qu'ils figurent dans les livres et les registres de l'entreprise. Enfin, il est autorisé d'offrir de tels cadeaux uniquement là où la loi le permet, dans un pays où cette pratique est d'usage et lorsqu'ils sont appropriés pour l'occasion. Les offres de cadeaux aux fonctionnaires doivent être approuvées par écrit et au préalable par le Bureau de la déontologie et de la conformité d'Olin et mentionner les détails du type et de l'ampleur des cadeaux à donner.

Hébergement, divertissements et remboursement des frais de voyage à l'intention des agents publics

En général, Olin peut rembourser des coûts d'hébergement et de déplacement raisonnables lorsque ces dépenses sont liées à la promotion, à la démonstration ou à l'explication des produits d'Olin ou à l'exécution d'un contrat par Olin. Cependant, lorsqu'il est prévu que de telles dépenses soient offertes à des représentants d'un gouvernement, ces dépenses doivent être approuvées préalablement par le Bureau de la déontologie et de la conformité.

Les divertissements pour adultes sous toutes leurs formes sont interdits. Les frais de déplacement pour le/la conjoint(e) ou les membres de la famille d'un(e) fonctionnaire seront généralement refusés. Les frais de déplacement qui comprennent des arrêts ou des destinations sans rapport avec la promotion et la commercialisation directes de nos produits ne sont pas acceptables.

Coordonnées et ressources

Programme d'aide aux employés

Le programme d'aide aux employés (PAE) d'Olin fournit à tous les employés et aux membres de leur famille immédiate un accès sans frais à des conseils professionnels confidentiels en tout temps pour une gamme de problèmes, y compris le stress, la fatigue mentale, les problèmes de toxicomanie, les conflits familiaux, et plus encore. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le programme, veuillez communiquer avec le service des avantages sociaux de l'entreprise ou avec votre partenaire commercial du service des ressources humaines.

La ligne d'assistance d'Olin

La ligne d'assistance d'Olin est un service confidentiel de signalement en ligne ou par téléphone offert aux employés et à toute autre partie concernée. Là où la loi le permet, vous pouvez signaler des problèmes ou des préoccupations de manière anonyme. Elle est accessible en tout temps et des services de traduction* sont offerts.

Il est possible d'y accéder en ligne à l'adresse www.OlinHelp.com ou en composant les numéros sans frais ci-dessous.

États-Unis : 1 800 362-8348

Australie : 1 800 13-5708

Brésil : 0800 047-4146

Canada : 1 800 362-8348

Chine continentale : 400 880-1487

Allemagne : 0800 724-3565

Hong Kong (Chine) :

800 93-2266**

Italie : 800-902432

Japon : 0120-944048

Mexique : 001 800 658-5454**

Pays-Bas : 0800 020-1701

Singapour : 800 011-1111**

Suisse : 0800 00-0528

Taiwan : 00 801 102-880**

Autres pays : 1 770 810-1127
(appel à frais virés aux États-Unis)

*Un service d'interprètes est offert dans la plupart des langues.

**Composez le 800 362-8348 lorsque vous entendez le message en anglais.





Avis : Aucune liberté relative aux brevets ou aux autres droits de propriété intellectuelle détenus par Olin ou par d'autres sociétés ne doit être déduite. Olin n'assume aucune obligation ou responsabilité en rapport aux renseignements contenus dans ce document. L'information fournie dans ce document est présentée de bonne foi et est basée sur le meilleur des connaissances et des croyances d'Olin. L'information présentée dans le présent document ne constitue pas un avis juridique, et ne vise pas à le faire. Toute l'information et les contenus sont plutôt présentés à titre d'information générale uniquement. Puisque les conditions d'utilisation dans des installations externes à celles d'Olin sont hors du contrôle d'Olin et que les exigences du gouvernement peuvent différer d'un endroit à l'autre et peuvent changer avec le temps, seul l'Acheteur a la responsabilité de déterminer si les produits d'Olin sont appropriés pour l'usage qu'il veut en faire, et de s'assurer que les pratiques de travail, d'utilisation et d'élimination mises en place sont conformes aux exigences gouvernementales applicables. Par conséquent, Olin n'assume aucune obligation ou responsabilité pour l'utilisation de ces matériaux et ne donne aucune garantie expresse ou implicite. Seule la personne qui utilise l'information fournie est responsable de la conformité avec les exigences du gouvernement applicables. AUCUNE GARANTIE N'EST ACCORDÉE; TOUTE GARANTIE IMPLICITE DE QUALITÉ MARCHANDE OU D'ADÉQUATION À UN USAGE PARTICULIER EST EXPRESSÉMENT EXCLUE.