L'INTÉGRITÉ, C'EST IMPORTANT

Perspectives et idées pour un meilleur lieu de travail

Olin

NUMÉRO 10 • OCTOBRE 2011

DANS CE NUMÉRO

- Conflit d'intérêts — Ils sont différents au travail **Page 1 à 3**
- Travail extérieur **Page 3 et 4**
- Testez votre QI en matière d'éthique **Page 4 et 5**

QUESTIONS ET RÉPONSES

- Relations familiales **Page 5 à 7**

CODE D'ÉTHIQUE

Service d'assistance d'Olin

1-800-362-8348

www.olinhelp.com

1-203-750-3100

REPORTAGE

Conflits d'intérêts — ils sont différents au travail

Il arrive qu'un conflit d'intérêts au travail puisse ressembler à une situation normale de la vie quotidienne. C'est une des raisons pour laquelle les conflits d'intérêts peuvent être si difficiles à comprendre.

Imaginez ce scénario…

Vous êtes dehors travaillant dans votre cour et un voisin vous dit : « Tu as le plus beau jardin du voisinage! Comment t'y prends-tu? » Vous répondez que c'est grâce à un nouveau produit pour les plantes que vous avez trouvé et vous donnez à votre voisin le numéro de téléphone de l'entreprise qui vend le produit. Vous lui dites : « tu devrais vraiment l'essayer ». « Mentionne mon nom et ils vont te faire un bon prix ».

Ce que vous ne dites pas à votre voisin, c'est que le propriétaire de l'entreprise qui vend le produit en question est votre beau-frère. Vous ne faites pas non plus mention du fait que le produit est gratuit pour vous et que vous gagnez 20 $ pour chaque client référé.

Dans la vie à la maison, il est probablement logique d'encourager les affaires de votre beau-frère, surtout si vous aimez le produit. De plus, obtenir une petite récompense pour lui trouver des clients n'a rien de mal en soi non plus. En fin de compte, vous vous dites tout le monde est gagnant; le voisin obtient un bon produit, votre beau-frère fait de bonnes affaires, vous empochez 20 $ et personne n'est lésé.

SUITE À LA PAGE 2

L'information contenue dans ce bulletin d'information électronique est la propriété exclusive et confidentielle d'Olin Corporation et ne sert que dans un but d'utilisation et de distribution interne. Le contenu de ce bulletin ne peut être publié ou divulgué sans la permission préalable écrite du Bureau d'éthique d'Olin.

Tous droits réservés Olin Corporation 2011

Conflits d'intérêts — ils sont différents au travail (suite)

Dans le monde des affaires, référer un client potentiel à une entreprise dans laquelle vous possédez des intérêts personnels, financiers ou autres, est considéré comme un conflit d'intérêts. Accepter des avantages financiers pour référer des clients est considéré comme une commission occulte. L'une ou l'autre de ces actions serait considérée comme une violation de notre Code de conduite et pourrait entraîner des pénalités pour l'entreprise et pour vous.

Les conflits existent — c'est la manière dont on les traite qui compte.

Les conflits d'intérêts sont des faits quotidiens du monde des affaires. Par exemple, Olin engage des employés pour leurs connaissances et leur expérience dans une industrie, souvent acquise dans le cadre de leur travail dans d'autres entreprises de notre domaine. Il se peut que des amis que nous connaissons depuis le collège travaillent pour un de nos concurrents. Un membre de la famille travaille pour un fournisseur d'Olin ou autre partenaire commercial. Il pourrait s'agir d'une conversation entendue par hasard dans un restaurant décrivant la stratégie d'une autre entreprise pour décrocher un contrat du gouvernement sur lequel nous travaillons.

La divulgation immédiate est la clé.

Nombre d'entre nous seront, à un moment ou à un autre, confronté à un conflit d'intérêts potentiel; mais il ne faut pas qu'il s'agisse de conflits d'intérêts dissimulés.

Tous les employés d'Olin doivent divulguer les situations qui pourraient donner ne serait-ce que l'apparence de conflit d'intérêts, et cela, aussitôt qu'ils en prennent connaissance. En tant qu'entreprise, nous sommes tenus de divulguer certains conflits aux organismes de réglementation appropriés — une obligation que nous ne pouvons satisfaire si nous ne divulguons pas nos conflits d'intérêts personnels.

Comment divulguer un conflit potentiel?

Si vous êtes dans une situation où il y a possibilité de conflit d'intérêts — ou même l'apparence d'un conflit — divulguez-le et demandez une révision pour conflit d'intérêts. Vous pouvez divulguer un conflit d'intérêts à :

- Votre superviseur ou directeur
- Le chef de votre division, de votre location ou de l'unité opérationnelle
- Le service des ressources humaines de la division
- Votre bureau d'éthique local ou de division
- Le bureau d'éthique corporatif d'Olin
- Le département juridique de la division
- La ligne d'assistance 24 heures confidentielle d'Olin

Une fois qu'un problème a été divulgué, la direction travaillera avec vous pour déterminer s'il y a conflit d'intérêts et quelles mesures, si nécessaire, seront requises pour traiter la situation.

SUITE À LA PAGE 3

L'information contenue dans ce bulletin d'information électronique est la propriété exclusive et confidentielle d'Olin Corporation et ne sert que dans un but d'utilisation et de distribution interne. Le contenu de ce bulletin ne peut être publié ou divulgué sans la permission préalable écrite du Bureau d'éthique d'Olin.

Tous droits réservés Olin Corporation 2011

Conflits d'intérêts — ils sont différents au travail (suite)

Éléments à considérer

- Rappelez-vous le même comportement qui est acceptable dans votre vie privée pourrait constituer une violation pour conflit d'intérêts dans le monde du travail.
- Les gouvernements fédéral et provincial établissent de plus en plus de réglementations et de restrictions en matière de conflit d'intérêts.
- La fraude ainsi que les violations des lois anticorruption peuvent commencer avec un conflit d'intérêts non divulgué.
- Plusieurs réglementations font en sorte que les entreprises doivent divulguer les conflits d'intérêts potentiels. À défaut de respecter ces obligations, l'entreprise pourrait être suspendue, radiée ou poursuivie en justice.

Travail extérieur

Une des conséquences de l'économie actuelle est que de plus en plus de gens envisagent l'option d'arrondir leur revenu avec un deuxième emploi. Il peut s'agir de travail au noir ou il peut s'agir d'efforts entrepreneuriaux comme un « commerce d'appoint ». Nombre de facteurs déterminent si le travail extérieur crée un conflit d'intérêts.

Voici une liste d'éléments que les employés envisageant un emploi extérieur devraient connaitre :

- *Il n'est jamais ADMISSIBLE de travailler pour un concurrent d'Olin*. De plus, le travail pour les clients d'Olin, les fournisseurs et autres partenaires commerciaux peut créer un problème. Si vous faites partie, même indirectement, de la sélection, de la direction ou de l'évaluation de clients, de fournisseurs ou d'autres partenaires commerciaux, vous devez divulguer la situation à votre superviseur ou à un niveau de direction plus élevé et demander une révision pour conflit d'intérêts.

- *Il n'est jamais ADMISSIBLE d'utiliser notre propriété intellectuelle ou l'information confidentielle dans le cadre d'un travail extérieur.* Cette information est cruciale pour un succès soutenu et nous ne pouvons la partager sans prendre les mesures contractuelles appropriées. Même des idées relatives à des occasions que nous avons choisies de ne pas donner suite demeurent la propriété de l'entreprise et ne peuvent être utilisées par les employés ou autres à l'extérieur de notre lieu de travail sans l'approbation d'Olin.

- *Il n'est jamais ADMISSIBLE d'utiliser les ressources de l'entreprise pour des gains personnels.* L'utilisation des ordinateurs, du système de courrier électronique, des photocopieurs ou des fournitures ou encore « emprunter » notre personnel pour le travail extérieur n'est pas acceptable.

- *Il n'est jamais ADMISSIBLE que le travail extérieur interfère avec votre emploi pour l'entreprise.* Les employés, qui à cause d'un travail extérieur, se présentent au travail en retard, qui ne sont pas disponibles pour le travail nécessaire de l'entreprise ou qui arrivent au travail fatigués et inefficaces, ne fournissent pas leur part du travail. Si vous prenez un travail extérieur, assurez-vous que celui-ci n'interfère pas avec votre emploi chez Olin.

SUITE À LA PAGE 4

L'information contenue dans ce bulletin d'information électronique est la propriété exclusive et confidentielle d'Olin Corporation et ne sert que dans un but d'utilisation et de distribution interne. Le contenu de ce bulletin ne peut être publié ou divulgué sans la permission préalable écrite du Bureau d'éthique d'Olin.

Tous droits réservés Olin Corporation 2011

Travail extérieur (suite)

N'oubliez pas les activités de bienfaisance.

Il est possible que certaines choses qui sont visées par les règles régissant le « travail extérieur » ne soient pas du travail rémunéré. Le travail bénévole pour des organisations caritatives est un bon exemple. Il est très honorable de participer à ce genre d'activité, mais elles comprennent certains des mêmes risques mentionnés ci-dessus.

Si vous décidez de donner votre temps sans rémunération, assurez-vous de ne pas utiliser le temps ou les ressources de l'entreprise pour l'œuvre de bienfaisance, à moins d'avoir reçu l'approbation de la direction. De plus, si vous siégez au conseil d'administration d'une organisation caritative qui reçoit des dons ou autres formes de paiements d'Olin, assurez-vous de divulguer la situation à votre superviseur et de demandez une révision pour conflit d'intérêts.

Pour en savoir plus sur les conflits d'intérêts et la responsabilité qui vous incombe quant à la divulgation, se référer aux ressources suivantes :

- *Code de conduite d'Olin*
- *Notre politique sur les conflits d'intérêts (CPS 3.2)*
- *Le nouveau prospectus sur les conflits d'intérêts d'Olin*
- *L'Advice & Guidance page sur le site Web Business Practices*

Testez votre QI en matière d'éthique

Examinez cette situation…

Vous devez sélectionner un consultant pour un travail chez Olin. Votre ami Bob possède l'expérience dans le domaine et vous savez qu'il ferait un bon travail à un juste prix. Est-ce qu'il y a un problème si vous choisissez Bob pour le travail?

Les décisions concernant l'embauche devraient être établies uniquement en fonction des compétences des candidats. Même si Bob est qualifié et est le meilleur candidat, le fait qu'il soit votre ami pourrait créer l'apparence d'un conflit. S'il semble aux autres candidats, à vos collègues, aux clients ou autres fournisseurs que Bob a été engagé à cause de votre relation personnelle, l'intégrité des décisions de notre entreprise est compromise.

De plus, une fois Bob engagé, êtes-vous certain de pouvoir superviser son travail sans que votre amitié n'influence votre évaluation? Même si vous croyez que vous le pouvez, il peut sembler aux autres que vous ne soyez pas à même de faire la différence entre Bob, votre ami et Bob, votre consultant, et cela, peut mener à des malentendus, des désaccords ou même des litiges.

SUITE À LA PAGE 5

L'information contenue dans ce bulletin d'information électronique est la propriété exclusive et confidentielle d'Olin Corporation et ne sert que dans un but d'utilisation et de distribution interne. Le contenu de ce bulletin ne peut être publié ou divulgué sans la permission préalable écrite du Bureau d'éthique d'Olin.

Tous droits réservés Olin Corporation 2011

Testez votre QI en matière d'éthique (suite)

Votre réponse serait-elle différente si vous aviez des intérêts dans l'entreprise de Bob?

Dans ce cas-là, même si vous divulguiez la relation financière, ainsi que votre amitié avec Bob, non seulement la situation porterait à croire que vous favorisez un ami, mais la sélection de Bob pourrait vous apporter des avantages financiers. Cette situation implique clairement un conflit d'intérêts qui éliminerait Bob et l'entreprise de toute considération.

Dois-je divulguer tout intérêt financier dans une entreprise extérieure?

Si vous détenez une petite quantité d'actions dans une compagnie qui fait affaire avec Olin, par exemple des fonds communs de placement ou des fonds communs en actions, vous n'êtes pas obligé de divulguer cette information. Cependant, si vous ou un membre de votre famille immédiate êtes actionnaire important d'un concurrent, client, fournisseur, sous-traitant ou autre partenaire commercial d'Olin, vous devriez divulguer l'information à votre directeur aussitôt que vous êtes au courant. Par « important » on entend une participation de 5 % ou plus dans ou de l'entreprise ou d'obligation à l'entreprise.

Y aurait-il des circonstances où il serait CORRECT de recommander Bob pour un emploi chez Olin?

Oui, pourvu que vous ne fassiez pas partie de la décision d'embauche et que vous ne supervisiez pas Bob pendant le travail. Pour éviter les malentendus, vous devez faire en sorte que l'on sache que Bob est un bon ami.

Relations familiales

Q : Un fournisseur d'Olin est à la recherche d'un stagiaire en gestion. Mon fils possède les compétences appropriées. Jusqu'à quel point puis-je aller dans les recommandations?

R : Vous pouvez présenter votre fils à vos associés et vous en tenir à cela. Cela pourrait devenir un conflit d'intérêts si vous laissez entendre quoi que ce soit au fournisseur au sujet d'affaires à venir ou de traitement préférentiel si votre fils était engagé.

Q : Je suis responsable de la négociation d'un contrat de service avec un nouveau fournisseur. Un employé qui se rapporte à moi m'a recommandé une entreprise appartenant à son cousin. La réputation de l'entreprise est excellente et j'aimerais l'inclure pour considération. Puis-je demander à l'entreprise de faire une soumission même si un employé qui se rapporte à moi est relié au propriétaire?

R : Vous pouvez demander à l'entreprise de soumissionner pourvu que l'employé qui est relié par des liens parentaux ne participe pas à la soumission ou au processus de sélection et qu'il ne traitera pas avec le fournisseur si l'entreprise en question était choisie. Il est de plus important de s'assurer que l'employé ne partage aucune information confidentielle au sujet d'Olin avec l'entreprise afin d'aider cette dernière à être sélectionnée.

SUITE À LA PAGE 6

L'information contenue dans ce bulletin d'information électronique est la propriété exclusive et confidentielle d'Olin Corporation et ne sert que dans un but d'utilisation et de distribution interne. Le contenu de ce bulletin ne peut être publié ou divulgué sans la permission préalable écrite du Bureau d'éthique d'Olin.

Tous droits réservés Olin Corporation 2011

Relations de famille (suite)

Q : Il y a plusieurs années, j'ai recommandé ma belle-sœur pour un emploi chez Olin et elle a accepté. Ni elle ni moi n'avons divulgué nos liens familiaux. Récemment, elle a été placée dans mon service où j'aurai à exercer des tâches de supervision envers elle. Je sais que je peux agir avec impartialité, mais je crains que cela ne donne une mauvaise impression si l'on apprenait notre relation familiale. Elle ne veut pas que je divulgue la situation, car elle craint d'être placée dans un autre service. Que devrais-je faire?

R : Ce n'est jamais une bonne idée de garder le secret sur les liens familiaux au travail, même si vous ne voyez pas un besoin immédiat de rapporter la situation, car si un jour votre affectation au travail change, vous pourriez vous retrouver dans une situation qui représente un vrai conflit d'intérêts ou une situation qui pourrait être perçue comme un conflit d'intérêts. Vous devez rapporter cette relation rapidement à votre directeur afin que la situation puisse être complètement évaluée et qu'une décision soit rendue pour déterminer si une affectation de poste différente de votre belle-sœur est exigée pour prévenir un conflit d'intérêts. Ne pas agir en ce sens pourrait représenter un risque pour votre poste, ainsi que pour celui de votre belle-sœur.

Q : Est-ce que ma nièce peut faire une demande d'emploi chez Olin dans une division que je dirige?

R : Olin ne permet pas qu'il y ait de rapport hiérarchique direct entre membres de la famille. Cependant, un membre de la famille peut être autorisé à travailler dans la même division ou sur le même quart de travail pourvu que la relation soit divulguée et que des processus soient mis en place pour s'assurer que toutes les tâches de travail, ainsi que les attributions d'heures supplémentaires reposent sur des critères objectifs. Par ailleurs, toutes les décisions concernant la rémunération et l'évaluation du rendement au travail doivent être traitées par une personne indépendante et surveillées de manière régulière pour assurer objectivité et équité.

Q : J'ai appris dernièrement qu'un employé qui travaille dans ma division négocie un contrat avec l'entreprise de ma conjointe. Est-ce que cela pourrait créer un conflit d'intérêts pour moi ?

R : Il pourrait y avoir conflit d'intérêts ou au moins l'apparence d'un conflit d'intérêts dans cette situation à cause de votre poste de supervision et le fait que l'on pourrait avoir l'impression que vous avez un parti pris pour l'entreprise de votre conjointe. Vous devriez aviser votre directeur du travail de votre conjointe dans l'entreprise et vous retirer de toute influence, discussion, négociation ou gestion des relations avec cette entreprise. Il est aussi important de s'assurer que vous ne partagiez pas, avec votre conjointe, d'informations confidentielles au sujet d'Olin qui pourraient aider l'entreprise dans leurs négociations avec Olin.

SUITE À LA PAGE 7

L'information contenue dans ce bulletin d'information électronique est la propriété exclusive et confidentielle d'Olin Corporation et ne sert que dans un but d'utilisation et de distribution interne. Le contenu de ce bulletin ne peut être publié ou divulgué sans la permission préalable écrite du Bureau d'éthique d'Olin.

Tous droits réservés Olin Corporation 2011

Relations de famille (suite)

Q : Que dois-je faire lorsque je ne suis pas certain si une relation, une activité ou une occasion représente ou non un conflit d'intérêts?

R : Il n'est tout simplement pas possible de définir toutes les situations pouvant entrer en conflit avec votre emploi chez Olin, mais vous pouvez commencer par réviser la politique d'Olin et vous poser plusieurs questions:

- Est-ce que l'activité ou l'occasion interfère (ou semble interférer) avec votre capacité à faire votre travail pour Olin de manière objective?
- Est-ce vous ou un membre de votre famille recevez quelque avantages personnels à cause de votre poste chez Olin ?
- Est-ce que l'activité ou l'occasion vous met ou met un membre de votre famille en concurrence avec les intérêts d'Olin?

Si vous avez répondu « oui » à l'une ou l'autre de ces questions, vous devriez divulguer la situation à votre superviseur ou à un niveau de direction plus élevé et demander une révision pour conflit d'intérêts. S'il y a conflit d'intérêts, la direction travaillera de concert avec vous pour résoudre la situation.

Pour des questions et réponses supplémentaires sur les situations en matière de conflits d'intérêts, prière de se référer à Advise & Guidance page sur le site Web Business Practices d'Olin.

Pour de plus amples informations sur les politiques d'Olin, comprenant la responsabilité de divulguer se référer à la CPS 3.2

L'information contenue dans ce bulletin d'information électronique est la propriété exclusive et confidentielle d'Olin Corporation et ne sert que dans un but d'utilisation et de distribution interne. Le contenu de ce bulletin ne peut être publié ou divulgué sans la permission préalable écrite du Bureau d'éthique d'Olin.

Tous droits réservés Olin Corporation 2011