

Título do documento:	Código de Conduta da Orkla
Proprietário do documento do grupo:	Departamento Jurídico e de Conformidade de EVP
Proprietário funcional executivo:	Conselho de Administração da Orkla ASA
Data da versão provisória:	12 de fevereiro de 2025

O Código de Conduta da Orkla

Índice

1.	Mensagem do Presidente e Diretor Executivo	2
2.	Compreender e implementar o Código	2
2.1.	Conformidade com as leis e regulamentos	2
2.2.	Âmbito de aplicação	3
2.3.	Funções e responsabilidades	3
3.	Cuidar das pessoas e do ambiente	4
3.1.	Sustentabilidade	4
3.2.	Locais de trabalho seguros e saudáveis	4
3.3.	Direitos humanos	4
3.4.	Proteção do ambiente	5
4.	Agir com integridade empresarial	6
4.1.	Agir no melhor interesse da Orkla	6
4.2.	Agir com integridade	6
4.3.	Anticorrupção	6
4.4.	Cortesias comerciais, presentes, hospitalidade e despesas	6
4.5.	Interações com funcionários públicos	7
4.6.	Contribuições políticas	7
4.7.	Conflito de interesses	7
4.8.	Sanções	7
4.9.	Concorrência leal	7
4.10.	Promover a transparência	7
4.11.	Informações sensíveis e confidencialidade	8
4.12.	Utilizar acordos escritos	8
4.13.	Branqueamento de capitais	8
4.14.	Abuso de informação privilegiada e tratamento de informação privilegiada	8
5.	Denúncias de irregularidades na Orkla	9

1. Mensagem do Presidente e Diretor Executivo

Caro colega da Orkla,

Enquanto empresa líder de investimento industrial com uma marca e um âmbito orientado para o consumidor, temos uma importante responsabilidade social e as nossas partes interessadas devem poder confiar que tudo o que fazemos se baseia em operações comerciais éticas, refletindo um compromisso que é a própria pedra angular das nossas atividades. Como Presidente e Diretor Executivo, tenho uma responsabilidade global pelo Código de Conduta da Orkla, mas é também uma responsabilidade coletiva que cada um de nós deve assumir todos os dias. Ele orienta a forma como trabalhamos, como interagimos com as partes interessadas, as avaliações que fazemos e as decisões que tomamos.

O Código de Conduta da Orkla estabelece diretrizes éticas claras para a forma como devemos gerir a nossa atividade. Se tiver dúvidas sobre o que deve fazer, é importante que procure aconselhamento e consulte a sua chefia ou outros especialistas internos. Também pode comunicar as suas preocupações diretamente através do canal de denúncias da Orkla.

Desta forma, podemos, em conjunto, tomar as decisões certas para a Orkla e as partes interessadas podem confiar em nós em todos os contextos.

Só fazendo negócios de uma forma justa e ética conseguiremos atingir os nossos objetivos e alcançar o sucesso a longo prazo.

Nils Selte

Presidente e Diretor Executivo da Orkla

2. Compreender e implementar o Código

A Orkla tem uma importante responsabilidade empresarial e as partes interessadas devem poder confiar que tudo o que fazemos se baseia numa ética empresarial sólida. As regras de boas práticas empresariais da Orkla dão-nos orientações éticas claras sobre a forma como nos devemos comportar e conduzir as nossas operações. O Código de Conduta da Orkla é o principal documento que rege a Orkla. O código constitui o nosso compromisso fundamental de atuar de forma sustentável, ética e socialmente responsável, de praticar uma boa gestão empresarial e de cumprir todos os requisitos legais aplicáveis.

O presente Código de Conduta não fornece uma visão exaustiva do que é considerado uma conduta responsável. Em última análise, agir em conformidade com as leis, regulamentos e normas éticas continuará sempre a ser uma responsabilidade individual.

2.1. Conformidade com as leis e regulamentos

Conduzimos a nossa atividade no quadro da legislação aplicável, do presente Código de Conduta e das nossas políticas e orientações internas. Temos de agir sempre de acordo com a legislação de cada país em que operamos. Quando o presente Código de Conduta estabelece normas mais exigentes do que a legislação nacional, aplicamo-lo se as nossas normas não entrarem em conflito com a legislação nacional. Os costumes ou práticas locais nunca podem prevalecer sobre as nossas normas e nunca agiremos de forma ilegal ou pouco ética, mesmo que os outros o façam.

Para além do Código de Conduta, a Orkla tem um conjunto de princípios orientadores que se aplicam a todas as empresas Orkla. Todas as empresas Orkla são obrigadas a ter políticas que forneçam orientações e requisitos adicionais mais detalhados da conduta empresarial expectável, de acordo com os princípios aqui abordados. Todos os funcionários são obrigados a familiarizar-se com as políticas e diretrizes relevantes emitidas tanto pela Orkla ASA como pela empresa.

2.2. Âmbito de aplicação

O Código de Conduta da Orkla aplica-se à Orkla ASA, às empresas da Orkla ASA e a todos os indivíduos que trabalham para a Orkla. Isto inclui funcionários a todos os níveis, membros da direção, pessoal contratado, consultores, empreiteiros e outros que atuem em nome ou representação da Orkla.

No caso de investimentos (por exemplo, *joint-ventures*, parcerias, investimentos minoritários) que não se enquadrem no âmbito acima descrito para este Código de Conduta, a Orkla espera que os membros do conselho de administração nomeados pela Orkla ASA se esforcem por implementar diretrizes que tenham os mesmos padrões que os aqui descritos.

Espera-se que os parceiros de negócio adiram a padrões que sejam consistentes com os requisitos éticos da Orkla e a Orkla deve fazer o seu melhor para garantir essa adesão.

2.3. Funções e responsabilidades

Responsabilidade do Conselho de Administração e dos Diretores Executivos

Este Código de Conduta é aprovado anualmente pelo Conselho de Administração da Orkla ASA. É da responsabilidade do Conselho de Administração e do Diretor Executivo de cada empresa Orkla garantir que este Código de Conduta é implementado e cumprido na prática. O mesmo se aplica a todas as políticas e diretrizes internas que incorporam os princípios do presente Código de Conduta.

O Conselho de Administração da Orkla ASA e de cada empresa tem a responsabilidade geral de supervisionar a gestão do Código de Conduta.

O Diretor Executivo de cada empresa Orkla deve garantir que os funcionários tenham conhecimento e cumpram o Código de Conduta aplicável e que seja ministrada formação anualmente. O Diretor Executivo é também responsável por promover e controlar permanentemente o cumprimento do Código de Conduta.

Responsabilidade dos gestores

Os gestores de todos os níveis têm a responsabilidade especial de garantir que os funcionários e outros parceiros relevantes sejam informados sobre este Código de Conduta e sobre as políticas e diretrizes internas, e que as atividades na sua área de responsabilidade sejam realizadas em conformidade com o que nele está estipulado e com a legislação aplicável. Espera-se que os gestores demonstrem, através das suas palavras e ações, o seu compromisso e interiorização dos padrões éticos da Orkla.

Responsabilidade pessoal

A Orkla, enquanto entidade patronal, é responsável por fornecer a todos os trabalhadores as informações necessárias para o desempenho das suas funções. Da mesma forma, todos os colaboradores têm a responsabilidade de assegurar que compreendem as leis aplicáveis ao seu trabalho, bem como este Código de Conduta e as políticas e diretrizes internas da Orkla. É sua obrigação aplicar estes princípios no seu trabalho diário. Os funcionários cumprem esta obrigação procurando ativamente informação relevante para o seu trabalho e participando na formação proporcionada pela Orkla. A capacidade de cumprir estas responsabilidades será tida em conta nas avaliações anuais do desempenho dos gestores e outros funcionários. Os trabalhadores devem assinar a confirmação de que leram e compreenderam o Código de Conduta.

Os funcionários que não tenham a certeza do significado de qualquer parte do presente Código de Conduta ou que sejam confrontados com um dilema ético devem procurar aconselhamento e levantar a questão junto do seu gestor.

Os nossos parceiros comerciais

Esperamos que todos os nossos fornecedores e outros parceiros comerciais cumpram a legislação aplicável e o nosso Código de Conduta do Fornecedor ou Parceiro Comercial, e que respeitem os direitos humanos e as normas éticas internacionalmente reconhecidas. Os nossos parceiros comerciais incluem todos os terceiros com quem fazemos negócios: fornecedores, distribuidores, agentes, consultores, empresas contratadas, parceiros de *joint-venture* e outros. É da responsabilidade de cada gestor garantir que os nossos parceiros comerciais são selecionados de acordo com as diligências necessárias em matéria de integridade e direitos humanos da Orkla e que são informados e compreendem o nosso Código de Conduta dos Fornecedores ou o Código de Conduta dos Parceiros Comerciais. A Orkla compromete-se a trabalhar apenas com entidades que cumpram estes requisitos; caso contrário, a relação comercial poderá ser cancelada. Todos os funcionários devem comunicar de imediato quaisquer violações conhecidas ou suspeitas da legislação aplicável ou do nosso Código de Conduta para Fornecedores ou Parceiros Comerciais, por parte de um parceiro comercial.

3. Cuidar das pessoas e do ambiente

3.1. Sustentabilidade

A Orkla está empenhada em realizar práticas empresariais responsáveis e em contribuir para a resolução dos desafios ambientais, sociais e de governação relacionados com as nossas operações e cadeias de valor. Além disso, a Orkla quer contribuir para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas para 2030, que representam uma estrutura comum para o desenvolvimento sustentável de governos e empresas em todo o mundo. O nosso trabalho de sustentabilidade inclui vários tópicos importantes, como a promoção de um local de trabalho seguro e inclusivo para os nossos funcionários, a redução das emissões de gases com efeito de estufa, a proteção da natureza e da biodiversidade, a gestão eficiente dos recursos, a garantia de condições de trabalho dignas para os funcionários nas nossas cadeias de fornecimento e a promoção da saúde através do desenvolvimento de produtos que contribuam para a saúde e bem-estar.

Como empresa eticamente responsável, temos o dever de realizar todas as diligências necessárias. Isto significa que temos de trabalhar sistematicamente para identificar, prevenir e reduzir o risco de envolvimento em violações dos direitos humanos, da legislação ambiental ou de práticas comerciais ilegais nas nossas próprias operações e cadeias de valor. Temos também a responsabilidade de levar a cabo atividades de melhoria relevantes e de comunicar regularmente os progressos realizados. Os diretores executivos das empresas são responsáveis pela criação de sistemas e procedimentos de diligências necessárias, mas todos os trabalhadores podem contribuir nesse sentido. Mais concretamente, os trabalhadores devem procurar sempre realizar o seu trabalho com preocupação pelas pessoas e pelo ambiente e contribuir para a sustentabilidade da sua empresa, de forma relevante, tendo em conta a sua função na organização.

3.2. Locais de trabalho seguros e saudáveis

A Orkla tem uma visão de zero incidentes e a proteção da saúde e segurança dos seus funcionários é uma prioridade máxima. Cumprir esta visão é uma responsabilidade partilhada pela Orkla, enquanto empregador, e pelos seus colaboradores. Por conseguinte, temos de cumprir com os princípios que regem a Orkla em matéria de saúde e segurança no trabalho e exercer as nossas funções de forma responsável. Os diretores executivos das empresas são responsáveis pela aplicação dos princípios, mas os gestores e os subordinados devem trabalhar em conjunto para construir uma cultura forte e garantir locais de trabalho seguros. Todos os trabalhadores que se apercebam de algo que possa constituir um risco para a saúde e segurança de alguém, devem partilhar as suas preocupações com a sua chefia (consulte o capítulo 5 para obter mais informações). Não se trata apenas de uma responsabilidade, mas também de uma obrigação legal.

3.3. Direitos humanos

Na Orkla, respeitamos os direitos humanos universais e temos o cuidado de evitar o envolvimento em violações dos direitos humanos. Os princípios orientadores da Orkla, relacionados com os direitos humanos e laborais, descrevem os princípios para lidar com os direitos humanos e dos trabalhadores que consideramos particularmente

relevantes para as nossas operações diárias. Os diretores executivos das empresas são responsáveis pela aplicação da política e pela sua divulgação na empresa. Todos os trabalhadores devem contribuir para a criação de um bom ambiente de trabalho e respeitar os direitos humanos importantes, como o direito a ter uma opinião, o direito à liberdade religiosa e o direito à privacidade.

Diversidade, equidade e inclusão

A Orkla tem como objetivo criar um ambiente de trabalho inclusivo, caracterizado pela diversidade e equidade. Para atingir este objetivo, temos de tratar os colegas, clientes, parceiros comerciais e outros com respeito e ser sensíveis e respeitadores das diferenças visíveis e invisíveis. Não devemos envolver-nos em qualquer forma de assédio ou outro comportamento que possa ser entendido como ofensivo, ameaçador ou degradante, incluindo qualquer forma de atenção indesejada de natureza sexual. Não aceitamos a discriminação. A discriminação inclui qualquer tratamento desigual, preferência ou exclusão com base na idade, identidade ou expressão de género, orientação sexual, deficiência, etnia, crenças políticas ou religiosas, antecedentes socioeconómicos ou profissionais ou qualquer outra característica. A Orkla deve ser um lugar onde todos pertencem, prosperam e se sentem seguros, onde podem ser eles próprios e cometer erros sem serem julgados. Todos os funcionários desempenham um papel fundamental na promoção de um ambiente inclusivo e devem prestar muita atenção aos seus próprios preconceitos e às mensagens que transmitem.

Dados pessoais e privacidade

Reconhecemos a importância dos dados pessoais que nos são confiados por clientes, funcionários, fornecedores e outros e devemos sempre respeitar a privacidade de todos os indivíduos e a confidencialidade dos dados pessoais. Processaremos os dados pessoais de forma ética, com integridade e em conformidade com a legislação aplicável, e seremos transparentes quanto à utilização dos dados pessoais, fornecendo informações adequadas sobre essa utilização. Os funcionários que lidam com dados pessoais no âmbito do seu trabalho, têm a responsabilidade de procurar informação sobre os procedimentos da Orkla para a utilização de dados pessoais.

Inteligência Artificial (IA)

A Orkla compromete-se a utilizar os benefícios da IA. Ao fazê-lo, agiremos de forma ética, justa e transparente, mitigando os riscos associados à IA e cumprindo com os requisitos legais e regulamentares relevantes.

Álcool e substâncias intoxicantes

A Orkla proíbe o consumo de álcool ou outras substâncias intoxicantes durante o trabalho para a Orkla. Podem ser permitidas quantidades limitadas de álcool servidas no âmbito da hospitalidade empresarial ou de eventos da empresa, desde que o consumo seja devidamente aprovado e não seja combinado com a operação de máquinas, condução ou qualquer outro trabalho incompatível com o consumo de álcool.

Compra de serviços sexuais

A Orkla proíbe a aquisição de serviços sexuais no âmbito de viagens de trabalho ou de negócios para a Orkla. Nunca devemos aceitar serviços sexuais pagos por outros. A compra de serviços sexuais apoia o tráfico de seres humanos, é ilegal em alguns países e representa um risco para a segurança.

3.4. Proteção do ambiente

Estamos conscientes de que as atividades da Orkla têm um impacto no ambiente, na natureza e no clima. Temos de fazer tudo o que estiver ao nosso alcance para evitar os impactos ambientais negativos das nossas operações e produtos, prevenindo a poluição e contribuindo para a resolução dos desafios das alterações climáticas e da perda de biodiversidade.

Por conseguinte, temos de cumprir os princípios orientadores da Orkla relacionados com o ambiente, a natureza e o clima, e desempenhar o nosso trabalho com discernimento. Os diretores executivos da empresa são responsáveis pela implementação das políticas, e todos os funcionários têm a responsabilidade de cumprir os requisitos de prevenção da poluição e contribuir para os esforços de cumprimento dos objetivos e metas da Orkla para reduzir o seu impacto ambiental.

4. Agir com integridade empresarial

4.1. Agir no melhor interesse da Orkla

Todos os funcionários e membros do conselho de administração devem agir com discernimento para aumentar a criação de valor da Orkla, proteger os interesses da empresa, conduzir uma gestão ativa dos riscos e contribuir para a melhoria contínua. Isto inclui garantir que os controlos internos são parte integrante de todas as atividades empresariais.

4.2. Agir com integridade

Todos os funcionários e membros do conselho de administração devem agir com integridade nas suas atividades para a Orkla. A integridade pessoal significa "fazer o que está certo", mesmo quando ninguém está a ver. Temos de ser sempre honestos, verdadeiros e fiáveis. Temos de agir de forma coerente com os princípios que regem a Orkla e de forma responsável para com os colegas, os parceiros de negócio e a sociedade em geral.

4.3. Anticorrupção

A corrupção prejudica as atividades comerciais legítimas, distorce a concorrência, arruína a reputação das empresas e dos indivíduos, implica penas de prisão e outras responsabilidades civis e penais e impede a salvaguarda dos direitos humanos. Por conseguinte, devemos cumprir sempre as leis anticorrupção aplicáveis e não devemos oferecer ou aceitar nada que possa pôr em causa o nosso profissionalismo e a nossa forma ética de fazer negócios. A Orkla proíbe o suborno e a corrupção sob todas as formas. Oferecemos e aceitamos apenas presentes e hospitalidade de valor modesto, que tenham um objetivo profissional claro. Os pagamentos facilitadores não são permitidos, apesar de serem legais em alguns países.

4.4. Cortesias comerciais, presentes, hospitalidade e despesas

As relações com os nossos parceiros comerciais podem ser construídas e reforçadas através de redes legítimas e da interação social. No entanto, dar ou aceitar presentes e hospitalidade pode ser considerado corrupção em determinadas situações e temos limites rigorosos para quando permitimos dar ou aceitar presentes e hospitalidade.

A oferta e a aceitação de presentes pessoais de cortesia podem ser autorizadas desde que tenham um valor económico mínimo, sejam pouco frequentes e claramente adequadas às circunstâncias. Não é permitido dar ou receber dinheiro ou presentes que sejam dados em troca de um favor. As ofertas não devem ser dadas num contexto ou de uma forma que possa dar origem a suspeitas de que o destinatário manterá essa oferta ou benefício escondido do seu gestor. Por exemplo, as ofertas devem ser enviadas para o endereço profissional do destinatário da entidade pública ou jurídica em causa.

Os eventos para clientes devem ter sempre um objetivo profissional específico e claro e só podem ser aceites se forem razoáveis e adequados, tanto em termos de valor como de frequência. O mesmo princípio se aplica à participação em eventos deste tipo organizados por terceiros, devendo o transporte e o alojamento ser pagos pela Orkla. Os funcionários ou membros do conselho de administração a quem tenham sido oferecidos, ou que tenham recebido, presentes ou favores, devem de imediato notificar o seu superior hierárquico, que determinará se o presente deve ser devolvido.

4.5. Interações com funcionários públicos

O suborno de funcionários públicos é ilegal. Os funcionários devem ter sempre cuidado extra nas suas interações com um funcionário público, especialmente se o funcionário público tiver funções que envolvam o exercício de autoridade pública ou contratos públicos. Incluem-se aqui, por exemplo, os funcionários envolvidos nos procedimentos de concessão de licenças ou na realização de auditorias e inspeções.

4.6. Contribuições políticas

A Orkla depende da confiança dos consumidores, clientes, parceiros comerciais, investidores e comunidades locais, e não quer que ninguém ponha em causa a sua integridade empresarial. Para manter uma relação comercial profissional e de confiança com as partes interessadas, independentemente da sua posição política, e reduzir o risco de ficarem expostas a influências inadequadas, as empresas Orkla não dão qualquer contributo político em nenhum país.

4.7. Conflito de interesses

Os trabalhadores e os membros do conselho de administração não devem procurar obter vantagens para si próprios ou para terceiros que sejam impróprias ou possam prejudicar os interesses da Orkla. Ninguém deve participar numa decisão, ou procurar influenciá-la, se tal puder dar origem a um conflito de interesses real ou aparente.

Deve ser prestada especial atenção às situações em que o funcionário ou membro do conselho de administração possa ter um interesse pessoal, económico ou outro em qualquer questão, diretamente ou através de alguém com quem tenha uma relação próxima. Os trabalhadores ou os membros do conselho de administração não devem aceitar tarefas fora da Orkla sem notificar a sua chefia direta. As atribuições não devem entrar em conflito com os interesses da Orkla. Deve ser feita uma avaliação cuidadosa para evitar atividades que possam ser entendidas como favorecendo os interesses dos concorrentes, fornecedores ou outras partes interessadas em detrimento da Orkla. Os funcionários ou membros do conselho de administração não estão autorizados a comercializar produtos ou serviços que estejam em concorrência direta com as atividades ou interesses comerciais da Orkla. Os funcionários ou membros do conselho de administração que tenham conhecimento de um conflito de interesses potencial e inaceitável devem notificar imediatamente o seu superior hierárquico.

4.8. Sanções

A Orkla está empenhada em cumprir com as restrições comerciais nacionais e internacionais e os regulamentos de sanções aplicáveis nos países em que exerce funções. Cada unidade de negócios da Orkla é obrigada a implementar procedimentos adequados para garantir o cumprimento dos regulamentos de sanções aplicáveis.

4.9. Concorrência leal

Temos de respeitar e cumprir sempre as leis e os regulamentos aplicáveis em matéria de concorrência, *antitrust* e controlo de marketing. Os funcionários envolvidos em atividades de marketing, vendas, compras ou logística têm a responsabilidade de garantir que conhecem e compreendem as leis e os regulamentos aplicáveis.

4.10. Promover a transparência

A Orkla compromete-se a elaborar uma contabilidade e relatórios corretos e precisos, de acordo com a legislação aplicável em cada país. Todas as transações devem ser documentadas e registadas de forma completa e exata, em conformidade com a legislação aplicável e os princípios contabilísticos geralmente aceites. Não são aceites registos falsos ou enganosos.

A Orkla deve cumprir com as regras da Bolsa de Valores de Oslo e está empenhada em fornecer aos mercados financeiros informações de qualidade, que permitam aos investidores e analistas manter uma imagem correta da sua situação financeira, bem como dos riscos e oportunidades que enfrenta no futuro.

A Orkla ASA também está empenhada em fornecer ao público informações sobre a forma como abordamos a responsabilidade corporativa e os tópicos materiais de sustentabilidade e em manter a transparência e a responsabilidade. Divulgamos o nosso progresso nestas matérias através da comunicação do nosso trabalho no Relatório Anual e de Sustentabilidade da Orkla, de acordo com as Normas da Global Reporting Initiative (GRI) e os requisitos regulamentares relevantes.

4.11. Informações sensíveis e confidencialidade

Uma relação de confiança com os clientes, os parceiros comerciais, os colegas e a sociedade constrói-se através do diálogo e da partilha de perspetivas. Ao mesmo tempo, a divulgação de informações confidenciais pode prejudicar a atividade da Orkla. Por informações confidenciais entende-se geralmente as informações que não são, ou não deveriam ser, do conhecimento do público. Exemplos de tais informações incluem planos de negócios, orçamentos, programas de marketing e vendas, receitas, especificações de design, registos de clientes e similares. Os funcionários e os membros do conselho de administração nunca devem divulgar informações confidenciais a ninguém fora da empresa, exceto se essa divulgação for explicitamente autorizada por um superior hierárquico autorizado ou se for exigida por lei.

As informações sobre a Orkla que não se tenham tornado públicas serão consideradas propriedade da Orkla. Consequentemente, a obrigação de não divulgação mantém-se sem limite de tempo após o termo do contrato de trabalho ou do mandato como membro do conselho de administração.

4.12. Utilizar acordos escritos

Todas as empresas Orkla celebram acordos regularmente, e estes acordos comerciais são vitais para o sucesso da empresa. Os acordos verbais podem ser difíceis de verificar e podem, por vezes, levantar suspeitas de que algo ilegal ou pouco ético possa ter ocorrido. Todos os acordos celebrados por qualquer empresa da Orkla devem, regra geral, ser celebrados por escrito e devem ser devidamente arquivados.

4.13. Branqueamento de capitais

Não participamos em qualquer forma de branqueamento de capitais e temos de garantir que as transações financeiras em que a Orkla faz parte não são utilizadas para branquear capitais. O branqueamento de capitais é definido como um mecanismo utilizado para fazer com que o dinheiro adquirido através de atividades criminosas pareça ter sido ganho legalmente. O branqueamento de capitais é proibido por lei. Os funcionários que detetarem atividades que possam indicar que o branqueamento de capitais está ou esteve relacionado com as atividades da empresa devem comunicar os seus receios de imediato.

As mesmas regras aplicam-se aos acordos cuja intenção seja a não deteção, ilegal ou desleal, de evasão fiscal, aduaneira ou de outras obrigações.

4.14. Abuso de informação privilegiada e tratamento de informação privilegiada

Não devemos negociar, nem aconselhar terceiros a negociar, valores mobiliários emitidos pela Orkla ou por outras empresas cotadas na bolsa com base em informações não públicas que tenhamos obtido através do nosso trabalho e que, se fossem do conhecimento público, poderiam influenciar o preço dos valores mobiliários (informação privilegiada).

Além disso, devemos manter a confidencialidade de qualquer informação privilegiada que possuímos e garantir o devido cuidado no manuseamento dessa informação para evitar que a informação privilegiada chegue à posse de pessoas não autorizadas ou seja utilizada indevidamente.

5. Denúncias de irregularidades na Orkla

Não guarde para si!

Todos os funcionários devem comunicar imediatamente violações conhecidas ou suspeitas de violações das leis e regulamentos aplicáveis, do presente Código de Conduta e de outros princípios orientadores. Consoante a natureza da infração, o assunto pode ser comunicado à chefia direta do trabalhador, ao superior hierárquico da chefia, ao responsável funcional relevante ou ao diretor-geral da empresa. Além disso, o assunto pode ser comunicado através do canal de denúncias da Orkla, a nível central ou local, para as empresas em que este tenha sido estabelecido de acordo com os requisitos legais. O canal de denúncia de irregularidades da Orkla é um serviço na internet multilingue, disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, que oferece a possibilidade de apresentar uma denúncia anónima: <https://report.whistleb.com/en/orkla>.

Qualquer forma de retaliação contra um denunciante que tenha feito uma denúncia de "boa fé" de uma potencial má conduta é proibida por lei. A retaliação é uma ação adversa contra o autor da denúncia em resultado de uma denúncia. Pode tratar-se, por exemplo, de ameaças, assédio, discriminação, exclusão social, advertência, alteração das tarefas de trabalho, deslocalização ou despromoção. Comunicar de "boa fé" significa que o autor da comunicação tinha motivos razoáveis para acreditar que as informações fornecidas eram corretas no momento da comunicação. Os trabalhadores podem comunicar assuntos que tenham vivido pessoalmente ou de que tenham tido conhecimento, que decorram de um contexto relacionado com o trabalho. Não é necessário apresentar provas.

Qualquer denúncia ou suspeita de violação será investigada de forma atempada e fiável e serão tomadas medidas corretivas adequadas.

Orientações para decisões éticas

Faça estas perguntas a si mesmo se estiver em dúvida se sua decisão está de acordo com o Código de Conduta da Orkla:

1. Considerei todas as questões relevantes e ponderei-as corretamente? **(teste de facto)**
2. A minha decisão está dentro dos requisitos legais e da empresa? **(teste de conformidade)**
3. Seria justo se todos os casos semelhantes tivessem a mesma decisão? **(teste de universalidade)**
4. A minha decisão resistirá aos olhos do público? **(teste público)**
5. Aceitaria a minha própria decisão se fosse afetado? **(teste de empatia)**
6. A minha família apoiaria a minha decisão? **(segunda opinião)**

Se respondeu "sim" às perguntas 1 a 6, a sua decisão está provavelmente de acordo com os nossos princípios. Se a resposta for negativa ou se tiver dúvidas, aconselhe-se.