

**CHR HANSEN**

*Improving food & health*

# Code of Conduct



# Código de conduta

---

## Uma mensagem de Mauricio Graber

Desde a fundação da Chr. Hansen em 1874, o nosso sucesso tem se baseado no trabalho árduo e num compromisso inabalável para com os nossos valores e a integridade nos negócios. O atual ambiente empresarial é complexo, tendo sofrido várias alterações em anos recentes. Contudo, algo nunca mudará – a nossa convicção de que uma boa reputação depende de cada indivíduo ser responsável pela sua própria conduta. Este código de conduta fornece informações sobre as nossas responsabilidades, incluindo o cumprimento da lei e a aplicação do nosso bom senso todos os dias.

A realização de negócios de forma ética e sustentável faz parte do DNA da Chr. Hansen. Já em 1949, o filho do nosso fundador preparou o primeiro conjunto de valores fundamentais. A cultura da Chr. Hansen traduz-se em elevados padrões éticos e no trabalho rumo a um mundo melhor, ao mesmo tempo que proporcionamos resultados e mantemos o foco num crescimento rentável e sustentável, algo que se reflete na nossa estratégia “*Nature’s no. 1 – Sustainably*”. Independentemente da divisão da Chr. Hansen na qual trabalhe, ou em que parte do mundo se encontre, cada indivíduo deve cumprir as suas responsabilidades cotidianas de ética e *compliance*. Para isso, é importante mantermos sempre presentes os nossos compromissos para com os nossos colegas, parceiros de negócios, acionistas e comunidades nas quais trabalhamos e vivemos.

Naturalmente, este código não fornece todas as respostas nem abrange todas as situações. É por isso que dispomos de recursos para responder às suas perguntas e efetuar o acompanhamento quando ocorrem problemas. Caso não tenha certeza sobre o que fazer em determinada circunstância, ou caso pense que este código ou as nossas políticas estão sendo quebrados, é de sua responsabilidade alertar-nos sobre isso. Não é possível resolver um problema que não tenha sido identificado. É simples: se ver algo que o preocupa, diga algo.

Acredito que a qualidade dos nossos colaboradores e o nosso compromisso com a ética e *Compliance* permitirão alcançar o sucesso, tanto no presente como em longo prazo. À medida que continuamos a crescer, tornando-nos uma empresa mais global, diversificada e inclusiva, a importância do nosso código de conduta também cresce. Acredito que alcançaremos os nossos objetivos trabalhando em conjunto e com a ajuda deste código – seguindo com orgulho com a forma como alcançamos o sucesso na Chr. Hansen.

Obrigado.  
Atenciosamente,  
Mauricio Graber  
Presidente e CEO

---

## Código de conduta da Chr. Hansen

### **O nosso compromisso com a ética e *compliance***

Na Chr. Hansen, honramos os nossos compromissos e almejamos ser um parceiro de negócios de confiança. Acreditamos que devemos fazer aquilo que é correto e que isso nos ajudará a alcançar o sucesso no complexo e competitivo ambiente empresarial atual.

Cada funcionário é responsável pela proteção da reputação da Chr. Hansen. Este código irá ajudá-lo a decidir o que fazer diante de situações éticas complicadas.

### **Quem está abrangido pelo código?**

Cada funcionário, gestor e representante da Chr. Hansen. Os agentes, consultores e funcionários temporários estão também abrangidos pelo código quando trabalham em nome da Chr. Hansen.

### **O que deverá fazer caso veja alguém violando o código?**

Em primeiro lugar, conte ao seu gestor direto. Caso isso não seja possível, entre em contato com gestor de nível superior da sua área ou um gestor de RH. Você também pode entrar em contato com o seu representante de Saúde e Segurança. Se possível, tente abordar o problema localmente.

Caso não seja possível resolver a violação localmente, ou caso não fique satisfeito com a resposta a nível local, entre em contato com a equipe de Assuntos Jurídicos da Chr. Hansen.

Você também pode utilizar a nossa linha telefônica de denúncia, disponível 24h por dia, de qualquer parte do mundo. Os números de telefone estão disponíveis em [www.chr-hansen.com](http://www.chr-hansen.com). Tradutores estão disponíveis e você pode permanecer no anonimato, exceto caso a legislação local proíba denúncia anônima.

**P.** Sou um gestor. Quais as minhas obrigações caso me comuniquem informações sobre uma violação do código?

**R.** Você deve dar seguimento à denúncia, ainda que envolva um responsável superior. Caso não o faça, a Chr. Hansen poderá ficar em risco ou poderão ser causados danos à reputação da empresa. Isso é inaceitável.

### **Item do código: um local de trabalho sem assédio e discriminação**

Para nós, é motivo de orgulho que pessoas com diferentes antecedentes, culturas e aptidões trabalhem em conjunto na Chr. Hansen. É fundamental fazermos o possível para que todas se sintam confortáveis em nossos locais de trabalho.

Na Chr. Hansen, nunca será aceitável qualquer tipo de discriminação com base na raça, religião, gênero, idade, orientação sexual ou qualquer outro motivo proibido por lei. No âmbito de contratações, as nossas decisões baseiam-se apenas no mérito.

Todos os funcionários da Chr. Hansen têm o direito de se sentirem seguros no trabalho. Não será aceitável qualquer forma de violência nos locais de trabalho – nunca. Nenhum funcionário deverá sofrer *bullying*, intimidação ou abuso por qualquer motivo. O assédio sexual, que pode incluir avanços sexuais indesejados ou piadas insultuosas, nunca é permitido.

**P.** Um dos meus colegas envia piadas por email sobre determinadas nacionalidades. Os emails deixam-me desconfortável, mas ninguém mais se queixou. O que devo fazer?

**R.** Entre em contato com o seu gestor direto ou o seu gestor/associado de RH. “Piadas” desse tipo prejudicam a harmonia do nosso local de trabalho e expõem a empresa a ações judiciais.

### **Item do código: manter as informações seguras**

A sua função pode lhe proporcionar o acesso a determinadas informações empresariais confidenciais da Chr. Hansen, bem como a valiosas informações de negócios sobre os nossos clientes e informações pessoais sobre os seus colegas.

Nunca compartilhe essas informações, exceto caso exista um propósito de negócios direto para fazê-lo. Caso as compartilhe, deve garantir que as informações serão totalmente protegidas pela outra parte. Caso contrário, obtenha proteção legal para as informações confidenciais antes de compartilhá-las.

**P.** As autoridades locais no país onde faço negócios estão solicitando informações sobre um dos meus colegas. O que devo fazer?

**R.** Entre em contato com o seu gestor direto ou com a equipe de Assuntos Jurídicos para determinar os tipos de informações que podem ser legalmente compartilhadas no seu país.

Tenha especial cuidado no que diz respeito às informações em espaços públicos, por exemplo, quando faz uma chamada telefônica num local público ou quando trabalha no seu laptop num aeroporto.

Caso divulgue inadvertidamente informações de negócios, ou se suspeitar que outros tenham roubado informações, entre em contato imediatamente com a equipe de Assuntos Jurídicos.

**Item do código: conflitos de interesses e informações privilegiadas**

Enquanto funcionário da Chr. Hansen, a sua lealdade é primordial, no âmbito empresarial, e para com a Chr. Hansen. Isto significa que você não pode efetuar investimentos significativos nos nossos clientes, fornecedores ou concorrentes, nem aceitar cargos nos conselhos de administração, trabalhos secundários ou funções de consultoria nos mesmos sem consentimento prévio.

Caso possua um familiar ou amigo que trabalhe para uma destas empresas, é importante que o revele ao seu gestor antes de efetuar qualquer interação em nome da Chr. Hansen, visto que isso poderá representar um conflito de interesses.

Nunca utilize informações adquiridas na Chr. Hansen para negociar ações em nome próprio. Trata-se de um caso de informações privilegiadas e é proibido por lei. É igualmente ilegal divulgar as nossas informações empresariais a terceiros que possam tentar lucrar por meio da negociação de ações.

Caso suspeite que tenham sido divulgadas informações que afetem os preços de ações, conte imediatamente ao seu gestor ou à equipe de Assuntos Jurídicos.

**P.** Um dos meus familiares trabalha num dos nossos fornecedores e disse conseguir condições especiais caso efetuemos mais negócios com a sua empresa. O que devo fazer?

**R.** Informe o seu gestor quanto à oferta e explique-lhe que a pessoa que a fez é da sua família. O seu gestor avaliará se a oferta é do melhor interesse da Chr. Hansen.

**Item do código: um ambiente de trabalho seguro e saudável**

A criação de um ambiente de trabalho seguro e saudável é um esforço conjunto. Temos a responsabilidade coletiva de apostar na nossa segurança e na dos nossos colegas, bem como de ajudar a criar um ambiente de trabalho agradável a nível físico e psicológico.

Caso veja quaisquer condições na Chr. Hansen que representem um perigo para a segurança, você deverá reportar imediatamente ao seu gestor ou à pessoa responsável pela Saúde e Segurança das instalações. Todos os funcionários têm o direito e responsabilidade de interromper quaisquer trabalhos que considerem inseguros.

As regras de segurança da Chr. Hansen também se aplicam aos subcontratados e prestadores de serviços que efetuem trabalhos nas nossas instalações.

**P.** Notei algumas condições nas minhas instalações que considero bastante perigosas. O que posso fazer? Não quero que me considerem um agitador.

**A.** Discuta as suas preocupações com o seu superior: as condições poderão não ser tão perigosas quanto aparentam ou podem ter sido deliberadamente criadas por algum motivo. Caso continue preocupado, entre em contato com a equipe de Assuntos Jurídicos ou a organização de Saúde e Segurança Ambiental.

**Item do código: comunicações públicas**

Ao se comunicar com o público, a Chr. Hansen deve fazê-lo com uma única voz, razão pela qual existem funcionários específicos para a tarefa.

Nunca fale com jornalistas sobre as atividades, vendas ou resultados financeiros da Chr. Hansen sem o consentimento prévio do departamento de Comunicação Empresarial.

Obtenha aprovação por parte do seu gestor direto antes de escrever artigos para publicações profissionais. Caso esteja envolvido em trabalhos comunitários, políticos ou de caridade, deixe claro que não representa a Chr. Hansen nessas funções. Você pode referir o seu cargo nas redes sociais, mas saliente que as suas opiniões são pessoais e não representam as da empresa.

Preste atenção às suas atividades online e evite linguagem que se possa refletir negativamente na Chr. Hansen.

**P.** Estou conectado numa rede social a uma colega de outro departamento. Ela publica frequentemente online queixas sobre o seu gestor e sobre o seu trabalho, e várias pessoas as podem ler. O que devo fazer?

**R.** Guarde uma imagem dos *posts* e compartilhe-a com o seu gestor, que poderá então discutir o problema com a equipe de Assuntos Jurídicos, RH ou o gestor da colega. A sua colega está colocando em risco a reputação da empresa.

#### **Item do código: concorrência justa**

A Chr. Hansen concorre de forma vigorosa nos mercados onde se encontra estabelecida. Temos o compromisso de cumprir as leis, regras e regulamentos aplicáveis nesses mercados.

Nunca discutimos preços, condições de venda ou outros assuntos proibidos por lei com os nossos concorrentes. Não entramos em tramas ou conspirações com os nossos concorrentes para afetar ou combinar propostas.

Nunca abusamos da nossa posição enquanto líderes do setor para forçar os clientes a obter bens ou serviços nos quais não estejam interessados. Além disso, nunca baixamos os preços para níveis irrealistas com o objetivo de eliminar um concorrente.

Quando contratamos novos funcionários que tenham trabalhado anteriormente para um concorrente, solicitamos especificamente que não compartilhem conosco informações confidenciais de negócios do mesmo.

**P.** Sou um gestor e um dos meus funcionários que se juntou recentemente à equipe, proveniente de um concorrente, trouxe consigo a lista de clientes e tabelas de preços do mesmo. Por que razão não devemos utilizar essas informações a nosso favor?

**A.** A posse de informações confidenciais ou que sejam propriedade de um concorrente por parte de um funcionário poderá resultar em ações legais por parte desse concorrente. Essa situação deve ser reportada à equipe de Assuntos Jurídicos para que sejam tomadas as ações necessárias.

#### **Item do código: subornos, presentes e entretenimento**

A Chr. Hansen não paga subornos ou comissões ilícitas para obter/reter clientes, nem para obter qualquer outro tipo de vantagem nos negócios. Muitos desses pagamentos são ilegais de acordo com a legislação local. Caso seja questionado sobre esse tipo de pagamento, ainda que referente a pequenas quantias, entre em contato com a equipe de Assuntos Jurídicos.

Presentes modestos ou formas de entretenimento oferecidos por/a um cliente, fornecedor ou parceiro de negócios são aceitáveis, desde que o propósito não seja influenciar uma decisão de negócios. Caso lhe seja oferecido ou pretenda oferecer um presente cujo valor seja superior a € 100, será necessário a aprovação por parte do Vice-presidente Executivo/Vice-presidente Corporativo. Limites locais poderão ser aplicáveis

**P.** Durante uma viagem de negócios em representação da Chr. Hansen, recebi um presente que creio valer mais do que € 100/limite local. O que devo fazer?

**R.** Informe o seu gestor ou reporte a situação ao gestor financeiro local assim que possível. Poderá ser necessário devolver o presente, em conjunto com uma carta na qual sejam explicadas as nossas políticas. Caso o presente seja perecível ou não seja exequível a sua devolução, este poderá ser dividido pelos funcionários ou doado a uma instituição de caridade, com uma carta de explicação a quem o ofereceu.

#### **Criar e gerenciar registros de negócios**

Os registros de negócios da Chr. Hansen devem ser precisos e fiáveis, para que os parceiros de negócios, funcionários governamentais, investidores e o público possam confiar nos mesmos.

Os nossos elementos contábeis devem ser sempre claros, completos e estar em conformidade com os controles e regras locais.

Caso suspeite de irregularidades relacionadas com a integridade dos nossos registros, reporte-as imediatamente ao seu gestor ou ao gestor financeiro.

**P.** No final do período do relatório do último trimestre, o meu superior pediu-me para registrar despesas adicionais, embora não tenha recebido as faturas do fornecedor e os trabalhos ainda não tivessem sido iniciados. Ela disse-me que isso faria com que os nossos resultados parecessem melhores e que o trabalho seria concluído no trimestre seguinte. Questiono-me agora se terei tomado a atitude correta.

**R.** Caso lhe seja solicitado que efetue transações contábeis ou outros registros incorretos, você deverá entrar em contato com o seu gestor financeiro. Caso essa pessoa esteja envolvida nas irregularidades, entre em contato com o Departamento Contábil do grupo.

### **Procedimentos de denúncia**

A linha telefônica de denúncia da Chr. Hansen pode ser utilizada por qualquer interveniente nos nossos negócios. Isto inclui funcionários permanentes, temporários ou sob contrato, fornecedores, parceiros de negócios e outras partes interessadas.

A linha telefônica destina-se apenas a preocupações graves e sensíveis, passíveis de causar grande impacto na empresa, tais como atividades criminosas, crimes financeiros, subornos e corrupção, concorrência desleal, poluição ambiental, violência e assédio sexual.

Para registrar uma ocorrência, ligue para a linha telefônica de denúncia a qualquer hora. Os números de telefone estão disponíveis em [www.chr-hansen.com](http://www.chr-hansen.com) e você poderá contar com tradutores para ajudá-lo, caso seja necessário. A ocorrência será transmitida ao Conselho Geral e ao Vice-presidente Corporativo de *Compliance*, o qual se encarregará da investigação.

Toda a comunicação será confidencial, exceto caso declare diretamente o contrário. Você pode também optar por uma denúncia anônima, sendo que a Chr. Hansen obterá apenas o número de ID da ocorrência, exceto caso você ligue da Espanha ou de Portugal. Contudo, você será encorajado a fornecer todos os detalhes necessários para a investigação do caso.

A Chr. Hansen não tolerará qualquer forma de retaliação contra qualquer funcionário ou parceiro de negócios que, de boa-fé, relate uma preocupação pela linha telefônica de denúncia. Ações disciplinares serão tomadas caso uma ocorrência falsa seja registrada.

**P.** Geralmente, o nosso gestor não toma qualquer atitude quando lhe são apresentadas preocupações relacionadas com potenciais transgressões e acredito que tenha dificultado a vida de colegas que identificaram problemas. Agora sou eu que tenho um problema. Creio que um colega esteja fazendo algo que representa uma violação grave do código. O que devo fazer?

**R.** Aja e pronuncie-se. Você tem o dever de registrar qualquer transgressão. Normalmente, começar com seu gestor é a melhor maneira de apresentar preocupações com eficiência, contudo, você pode também falar com outro membro da gestão ou ligar para a linha telefônica de denúncia.