



AGRIPALMA
CÓDIGO DE ÉTICA DO FUNCIONÁRIO
E A EMPRESA
(Edição 1 - Agosto 2022)





ÍNDICE

INTRODUÇÃO 3

CÓDIGO DE ÉTICA DO EMPREGADO E DA EMPRESA 4

Aplicação do Código a outras pessoas para além dos empregados do AGRIPALMA	4
Registos e documentos contabilísticos	4
Questões de concorrência	4
Informação confidencial e propriedade intelectual	5
Conflitos de interesse	6
Drogas, álcool e armas de fogo	7
Utilização do correio electrónico e da Internet	7
Utilização dos bens da Empresa	7
Ambiente, saúde e segurança	8
Relações Governamentais	8
Direitos Humanos e o local de trabalho	9
Pagamentos ilícitos	9
Vendas e marketing	10
Actividades Políticas, Religiosas ou Filosóficas	10
Legislação sobre valores mobiliários e operações de iniciados	11
Assédio sexual, assédio no local de trabalho e violência	11
Relações com accionistas, meios de comunicação social e comunidade	12
Segurança no local de trabalho	12
Conformidade com o Código	12
Âmbito de aplicação do Código	13

PERGUNTAS E RESPOSTAS 14



INTRODUÇÃO

AGRIPALMA é uma filial do Grupo Socfin, que opera em África e na Ásia no domínio das plantações tropicais para a produção e comercialização de borracha natural e óleo de palma.

O Grupo Socfin está comprometido com os princípios descritos na Carta de Governança Corporativa. Este conjunto de regras e princípios tem como objectivo contribuir para a criação de valor a longo prazo. O presente Código de Ética da filial AGRIPALMA está em conformidade com esta lógica. O seu objectivo é estabelecer práticas que sejam consistentes com a ética compreendida e aceite em toda a parte. A cultura empresarial promovida pela Socfin pretende reflectir as diferentes características sociais e de gestão nascidas da integração das várias culturas e comunidades dos países onde a Empresa está estabelecida. O Código é posto à disposição de cada parte interessada para que se possa comprometer a respeitar todos os seus princípios e a pô-los em prática em cada transacção realizada com ou em nome do AGRIPALMA. O Código de Ética permite assim a cada indivíduo avaliar as decisões a tomar em relação aos princípios que se aplicam a toda a empresa.

Todas as decisões importantes devem ser precedidas de uma reflexão que responda às seguintes questões.

1. Estou a cumprir o espírito e a letra das leis ou políticas que podem estar em jogo nesta decisão?
2. Gostaria que as minhas acções fossem noticiadas na primeira página de um jornal?
3. O que pensariam a minha família, amigos ou vizinhos das minhas acções?
4. Haverá consequências negativas directas ou indirectas para a AGRIPALMA?
5. As minhas acções são coerentes com os valores globais estabelecidos no Código de Ética?

Pode haver áreas cinzentas que possam causar desacordo entre pessoas razoáveis. Em tais situações, a Sociedade encoraja a discussão franca. O Código de Ética também pode evoluir com as suas sugestões construtivas.



CÓDIGO DE ÉTICA DO EMPREGADO E DA EMPRESA

APLICAÇÃO DO CÓDIGO A OUTRAS PESSOAS PARA ALÉM DOS EMPREGADOS DA AGRIPALMA

O Código de Ética não se limita aos funcionários do AGRIPALMA. Todos os consultores e fornecedores são também obrigados a cumprir o Código ao fazer negócios com a Empresa ou em nome da mesma.

REGISTOS E DOCUMENTOS CONTABILÍSTICOS

Todas as transacções financeiras devem ser devidamente registadas nos registos contabilísticos e os procedimentos contabilísticos devem ser apoiados pelos necessários controlos internos. Além disso, todos os livros e registos da Empresa devem estar disponíveis para auditoria.

No que respeita aos registos e documentos contabilísticos do AGRIPALMA, **devemos** :

1. não deturpar intencionalmente os documentos do AGRIPALMA;
2. não criar ou participar na criação de registos contabilísticos destinados a ocultar uma transacção ilegal;
3. registar quaisquer saídas de dinheiro rápida e correctamente;
4. cooperar com auditores internos e externos; reportar quaisquer erros ou imprecisões conhecidas nos registos ou documentos contabilísticos, e quaisquer transacções que não pareçam ter um objectivo comercial legítimo;
5. Recusar qualquer acordo comercial invulgar com um cliente ou fornecedor, incluindo sobre ou subfacturação, em que a Empresa paga dinheiro em nome desse cliente ou fornecedor a um terceiro que não tem qualquer interesse na transacção.

Quando houver razões para crer que houve uma violação de princípios financeiros que possa afectar directa ou indirectamente os negócios do AGRIPALMA, esta deve ser comunicada e investigada.

QUESTÕES DE CONCORRÊNCIA

AGRIPALMA actuará de forma independente e no seu próprio interesse em qualquer situação comercial que afecte a concorrência nos mercados e abster-se-á, a este respeito, de práticas que restrinjam a concorrência.

Por conseguinte, devemos :

1. nunca celebrar um acordo ou entendimento tácito com os concorrentes do AGRIPALMA e evitar discutir questões de concorrência, tais como
 - a. o preço e condições de venda cobrados pelo AGRIPALMA ou por um dos seus concorrentes;
 - b. os custos de produção do AGRIPALMA ou de um dos seus concorrentes ou o lucro que estes obtiveram;
 - c. a taxa de produção ou a percentagem de utilização da capacidade do AGRIPALMA ou de qualquer um dos seus concorrentes;



- d. clientes ou territórios comerciais do AGRIPALMA ou de qualquer um dos seus concorrentes;
 - e. o tipo ou a quantidade de um produto que AGRIPALMA ou um dos seus concorrentes fabrica ou vende;
2. numa empresa comum ou associação industrial onde estejam presentes concorrentes, limitar as comunicações às que são verdadeiramente necessárias para os negócios legítimos da empresa comum ou associação;
 3. tratar todos os clientes e fornecedores de forma justa;
 4. respeitar o direito dos clientes do AGRIPALMA a conduzirem os seus negócios como acharem conveniente, incluindo a fixação dos preços de venda;
 5. evitar usar coerção para vender produtos aos clientes, por exemplo forçando um cliente a comprar produtos não desejados;
 6. evitar utilizar informações sobre mercados ou o poder de mercado do AGRIPALMA para limitar a concorrência;
 7. evitar a utilização de práticas ou acções desleais ou enganosas.

É da responsabilidade de todos respeitar o espírito e a letra das leis da concorrência aplicáveis ao AGRIPALMA. Para interpretar situações específicas, consultar as Directrizes da Competição. Sempre que houver qualquer dúvida sobre um assunto sensível do ponto de vista competitivo, deverá ser levada ao conhecimento do seu supervisor.

INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL E PROPRIEDADE INTELECTUAL

A informação confidencial inclui informação técnica sobre os nossos produtos ou processos, listas de fornecedores ou preços de venda, custos, preços, estratégias de marketing ou serviços, relatórios financeiros não públicos, e qualquer informação relacionada com alienações, fusões e aquisições. Além disso, a recolha de informação no domínio público para alcançar resultados específicos é frequentemente um segredo comercial valioso.

A propriedade intelectual inclui patentes, direitos de autor, marcas registadas e segredos comerciais. A lei confere certos direitos aos proprietários de propriedade intelectual.

A informação confidencial, incluindo a relativa à propriedade intelectual, é um activo importante que um concorrente poderia aproveitar se fosse do seu conhecimento, ou cuja divulgação pública poderia causar danos à Empresa. Deve ter-se o cuidado de não revelar tais informações a pessoas não autorizadas dentro ou fora do Grupo Socfin e de proteger a confidencialidade de qualquer informação recebida de terceiros.

As informações confidenciais podem ser protegidas por lei como segredo comercial se forem de valor para terceiros e o proprietário tomar as medidas adequadas para as proteger.

Por conseguinte, os empregados devem :



1. escolher cuidadosamente onde discutem os ficheiros AGRIPALMA que contêm informações confidenciais;
2. não revelar ou utilizar qualquer informação confidencial do AGRIPALMA para benefício ou vantagem pessoal;
3. assinar um acordo de patente ou de confidencialidade, se necessário;
4. assinar um acordo de confidencialidade com qualquer pessoa externa à Empresa, incluindo consultores, antes de discutir informações confidenciais com eles;
5. embora mantendo o conhecimento das informações de mercado, obter informações da concorrência apenas de acordo com os princípios éticos e comerciais estabelecidos;
6. se forem oferecidas informações confidenciais, garantir que as partes envolvidas compreendem e concordam com os termos em que as informações são fornecidas;
7. mencionar ao seu supervisor imediato qualquer oferta de informação confidencial que tenham recebido sem perguntar, especialmente se acreditarem que foi obtida ilegalmente, para ver se podem aceitar a informação.

As informações confidenciais e os direitos de propriedade intelectual de AGRIPALMA devem ser sempre protegidos, respeitando ao mesmo tempo os direitos de propriedade intelectual de terceiros. Qualquer utilização não autorizada da propriedade intelectual do AGRIPALMA deve ser comunicada.

CONFLITOS DE INTERESSE

É essencial que os empregados estejam livres de, ou revelem, quaisquer compromissos ou relações que possam criar um conflito de interesses com a AGRIPALMA.

Um conflito de interesses pode surgir quando um empregado tem um interesse pessoal directo ou indirecto numa decisão a ser tomada e essa decisão deve ser tomada objectivamente, sem preconceitos e no melhor interesse do AGRIPALMA. É importante evitar até mesmo o aparecimento de um conflito de interesses.

Qualquer empregado que acredite estar numa situação de potencial conflito de interesses deve revelar imediatamente todos os detalhes relevantes ao seu superior hierárquico.

Existem certas situações de conflito de interesses que o funcionário deve declarar e obter aprovação por escrito antes de prosseguir, **incluindo**

1. qualquer consultoria ou relação material com, ou interesse em, um fornecedor, cliente ou concorrente;
2. qualquer interesse pessoal que concorra com os interesses do AGRIPALMA;
3. estabelecer relações comerciais em nome do AGRIPALMA com uma pessoa que seja parente ou amigo ou com uma empresa controlada por um parente ou amigo;



4. poder influenciar ou dirigir a avaliação do trabalho ou remuneração de uma pessoa que seja parente ou amigo;
5. qualquer uso pessoal ou transmissão de informações confidenciais do AGRIPALMA em benefício próprio, por exemplo, aconselhando alguém, com base nas informações obtidas, a vender ou comprar bens ou produtos AGRIPALMA;
6. vender ou comprar qualquer coisa ao AGRIPALMA;
7. aceitar um benefício de uma pessoa ou organização que está a conduzir ou espera conduzir uma transacção comercial com o AGRIPALMA.

Qualquer situação ou actividade que possa representar um conflito de interesses para um empregado pode também representar um conflito de interesses se for um membro da família ou um terceiro que esteja a obter um benefício em seu nome. A discricção deve ser exercida para evitar qualquer percepção de impropriedade ou conflito de interesses.

Além disso, se o empregado tiver interesses noutros assuntos, que possam influenciar o seu desempenho no trabalho, através do tempo e atenção que gasta com eles durante o horário de trabalho, isto é considerado um conflito de interesses.

DROGAS, ÁLCOOL E ARMAS DE FOGO

A posse ou uso de drogas ilegais é proibida no local de trabalho do AGRIPALMA. Tomar as melhores decisões é crucial para a capacidade da Empresa de se manter competitiva no ambiente empresarial actual; por conseguinte, espera-se que os empregados tenham um julgamento claro que não seja prejudicado por drogas ou álcool. As armas de fogo só são permitidas em circunstâncias especificamente autorizadas pela direcção e em conformidade com as leis locais.

UTILIZAÇÃO DO CORREIO ELECTRÓNICO E DA INTERNET

O acesso à Internet e ao correio electrónico é fornecido principalmente para fins comerciais. O e-mail não é totalmente seguro e pode ser interceptado e criar um registo permanente. Qualquer e-mail que envie pode ser impresso pelo destinatário e encaminhado para outros, e provavelmente armazenado nos computadores da empresa durante algum tempo. Por conseguinte, os funcionários do AGRIPALMA devem usar as mesmas precauções e convenções ao enviar correio electrónico que nas suas comunicações comerciais normais por escrito.

No que diz respeito à sua ligação à Internet fornecida pela Empresa, não descarregue dados de natureza não profissional que não sejam apropriados para o negócio. Além disso, a utilização do e-mail e da Internet por um empregado pode ser controlada (de acordo com a legislação local).

UTILIZAÇÃO DOS BENS DA EMPRESA

A propriedade da Empresa é reservada para a utilização de AGRIPALMA.



Os empregados não devem :

1. obter, utilizar ou apropriar-se indevidamente de qualquer propriedade AGRIPALMA para nosso próprio uso ou benefício pessoal;
2. alterar ou destruir os bens de AGRIPALMA sem a devida autorização;
3. remover propriedade ou utilizar os serviços da empresa sem autorização prévia da gerência.

Algumas actividades podem beneficiar AGRIPALMA mas também o empregado que as executa, e a distinção entre as duas pode ser difícil de fazer. Por conseguinte, é importante que o supervisor do empregado autorize previamente o empregado a utilizar os bens ou serviços do AGRIPALMA, se tal utilização não beneficiar apenas o AGRIPALMA.

Quaisquer casos de suspeita de fraude ou roubo por empregados ou terceiros devem ser comunicados.

AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA (HSE)

O objectivo de AGRIPALMA é proteger o ambiente e a saúde e segurança (HSE) dos seus empregados nas comunidades em que opera, e promover práticas adequadas de HSE.

Como parte da nossa abordagem global ao ambiente, saúde e segurança, **os empregados devem :**

1. estar familiarizado com todas as políticas, procedimentos e práticas de HSE;
2. assumir a responsabilidade pelo nosso ambiente e pela nossa saúde e segurança, bem como a dos nossos colegas, e observar rigorosamente os regulamentos e práticas de HSE;
3. identificar perigos, avaliar os riscos e, sempre que possível, tomar medidas correctivas e chamar a atenção da direcção para o facto;
4. relatar incidentes de HSE (derrames, violações de emissões, lesões e doenças profissionais, etc.) à direcção sem demora para permitir a investigação das causas e acções correctivas e preventivas;
5. Utilizar correctamente o equipamento de protecção pessoal;
6. participar activamente em actividades de formação em HSE.

O nosso envolvimento individual no HSE irá contribuir para o bem-estar de todos.

RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS

Na condução dos nossos negócios, as relações governamentais incluem todos os contactos com os governos, as suas agências e representantes. Muitos funcionários interagem regularmente com agências governamentais, de acordo com práticas e procedimentos estabelecidos. Só há uma maneira de os representantes do AGRIPALMA o fazerem, e que é conduzirmo-nos de acordo com os



mais elevados padrões éticos em todas as nossas relações com o governo.

Os pedidos legítimos de informação de organismos governamentais devem ser satisfeitos. No entanto, os direitos legais fundamentais de AGRIPALMA devem ser defendidos. Por conseguinte, se uma autoridade governamental solicitar informações ou acesso a ficheiros, deverá ser informada de que o seu pedido será primeiro submetido à direcção da Empresa. Se, no entanto, o representante da autoridade governamental, tal como um agente da polícia, tiver um mandato de busca, o funcionário deve cumprir imediatamente e contactar o seu supervisor sem demora. Um empregado não deve destruir documentos AGRIPALMA se antecipar que tais documentos serão solicitados por uma agência governamental.

Antes de ser fornecida informação a uma autoridade governamental, devem ser tomadas medidas apropriadas para proteger a sua confidencialidade. Em muitos países, as leis de acesso à informação permitem que a informação seja obtida a partir de registos governamentais, mediante pedido.

Estas leis destinam-se obviamente a aumentar a transparência e a responsabilização da administração, mas podem permitir aos concorrentes obter informações sobre o AGRIPALMA.

AGRIPALMA não deve utilizar os serviços de um funcionário público a menos que haja um contrato escrito com a administração especificando a natureza dos serviços a serem prestados. Deve ter-se o cuidado de garantir que o serviço prestado não possa ser mal interpretado como um meio de pagamento de uma soma ilegal. Em alguns países, a contratação de um funcionário público para qualquer trabalho é proibida.

Os convites a funcionários governamentais devem ser limitados de modo a não prejudicar - ou parecer prejudicar - de qualquer forma a reputação desses funcionários ou do AGRIPALMA.

OS DIREITOS HUMANOS E O LOCAL DE TRABALHO

Em muitos aspectos, o nosso local de trabalho é a nossa segunda casa, onde todos temos direito a respeito. O respeito é essencial para um ambiente de trabalho harmonioso onde os direitos dos trabalhadores são respeitados, a sua dignidade é inquestionável e eles estão livres de intimidação, discriminação ou coacção.

Nós:

1. Esforçamo-nos por manter um ambiente de trabalho em que a dignidade dos indivíduos seja respeitada;
2. não permitem discriminação ou assédio com base na raça, género, origem nacional ou crença religiosa, ou qualquer outra característica pessoal legalmente protegida;
3. não tolerar o uso de linguagem inadequada no local de trabalho, incluindo palavrões, chamadas de nomes ou chamadas de nomes;
4. não permitem coerção ou intimidação no local de trabalho;



5. opõem-se categoricamente ao trabalho infantil e ao trabalho forçado.

A Empresa respeita os direitos dos empregados em relação a questões de emprego. Embora a Empresa afirme a sua posição de uma forma justa e legal, reconhecemos o direito dos empregados a organizarem-se legalmente e a negociarem colectivamente.

PAGAMENTOS DE SOMAS ILÍCITAS

Não devemos oferecer dinheiro ilegal em nome da Sociedade.

AGRIPALMA não utilizará os seus fundos para pagar directa ou indirectamente qualquer remuneração em dinheiro, bens, serviços ou qualquer outra forma a um representante do Estado ou de um partido político, a um candidato à eleição, a uma organização religiosa ou a uma corrente filosófica, a fim de persuadir o beneficiário:

1. a usar a sua influência para ajudar a Sociedade ou
2. não cumprir o seu dever.

Se tiver quaisquer dúvidas sobre a legitimidade de um pagamento que lhe seja pedido, procure o conselho de um gestor de linha.



VENDAS E MARKETING

É política da Empresa demonstrar o mais alto grau de integridade em todos os aspectos do negócio conduzido pelo AGRIPALMA e conduzi-lo de forma justa.

Este princípio orientador também rege a venda ou compra tanto de serviços (por exemplo, bancários, de consultoria, publicidade, serviços técnicos ou de manutenção) como de produtos ou bens.

Se se trata de compras, os empregados devem escolher os fornecedores de forma justa.

Se se trata de vendas ou marketing, os empregados devem

1. estabelecer, de forma clara e concisa, todas as estimativas de preços e previsões de datas de entrega, sujeitas a variações na oferta e na procura;
2. nunca dar ou receber pagamentos ou presentes impróprios nas suas transacções com alguém ligado à venda ou compra de produtos ou serviços, mesmo à custa de oportunidades de negócio perdidas;
3. estar consciente da sua responsabilidade pelos produtos e, quando apropriado, avisar os clientes dos perigos potenciais dos produtos vendidos.

ACTIVIDADES POLÍTICAS, RELIGIOSAS OU FILOSÓFICAS

O princípio geral é que o AGRIPALMA evita participar em actividades políticas, religiosas ou filosóficas em seu nome ou organizar tais actividades na sua propriedade e/ou concessão. No entanto, AGRIPALMA reconhece o direito de todos a expressar e discutir as suas crenças políticas como cidadãos.

Quer a lei local permita ou não que uma empresa dê contribuições a um partido político, organização religiosa ou filosófica, o princípio orientador da AGRIPALMA não é fazer contribuições a tais organismos a qualquer nível de governo. Seguem-se alguns dos tipos de actividades que são contrárias aos princípios da Sociedade e que em alguns países podem constituir um delito:

Fazer uma contribuição política, religiosa ou filosófica directa ou indirecta sobre uma conta de despesas. Por exemplo, o custo de um almoço patrocinado por um partido político ou funcionário governamental, mesmo que o funcionário tenha aproveitado a oportunidade para discutir assuntos de negócios para o AGRIPALMA; a utilização das instalações do AGRIPALMA para a preparação de um evento político, incluindo a utilização das linhas telefónicas da Empresa ou a assistência do pessoal do AGRIPALMA na realização de contactos ou na preparação de material político.



De tempos a tempos, questões sensíveis que podem afectar a situação comercial e financeira do AGRIPALMA podem ser objecto de debate político. A fim de promover os seus legítimos interesses, AGRIPALMA pode participar nesse debate, desde que os regulamentos locais e as directrizes do presente Código o permitam. Tal participação inclui lobbying, divulgação dos seus pontos de vista nos meios de comunicação social e apoio aos organismos relevantes.

LEIS DE VALORES MOBILIÁRIOS E OPERAÇÕES DE INICIADOS

Os empregados devem abster-se de comprar ou vender títulos, produtos ou matérias-primas do AGRIPALMA quando na posse de informação privilegiada sobre o AGRIPALMA que não tenha sido divulgada ao público. Devem também abster-se de transmitir tais informações a terceiros, em particular à sua família ou amigos.

O termo "informação privilegiada não pública" refere-se a informação bastante significativa que não é conhecida publicamente e cuja divulgação poderia influenciar o preço de qualquer título do Grupo Socfin (por exemplo, acções ou obrigações). Aqui estão alguns exemplos:

1. resultados financeiros não publicados, incluindo resultados anuais e trimestrais não revelados;
2. grandes aquisições ou cessões;
3. contratos significativos celebrados ou rescindidos;
4. alterações significativas nos produtos;
5. aumentos ou diminuições nos pagamentos regulares de dividendos;
6. projectos de investimento significativos ou alterações significativas a projectos de investimento;
7. alterações significativas na gestão de topo ou no Conselho de Administração;
8. ofertas públicas de aquisição ou outras situações de mudança de controlo.

Sempre que um funcionário não tiver a certeza se pode negociar, deve consultar a Política de Operações Comerciais e/ou contactar o seu superior hierárquico.

ASSÉDIO SEXUAL, ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO E VIOLÊNCIA

O assédio sexual pode incluir avanços de natureza sexual, piadas sexuais, pressões subtis ou flagrantes por favores sexuais, e referências ou propostas ofensivas. AGRIPALMA não tolera o assédio sexual. O assédio sexual é considerado como um acto de natureza sexual que pode, por exemplo

1. criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo,
2. afectar negativamente o desempenho de um empregado ou,
3. para afectar as suas oportunidades de emprego ou promoção.

AGRIPALMA não aceita o assédio ou a violência no local de trabalho. AGRIPALMA não aceita, por



exemplo, ameaças, intimidação, humilhação ou exclusão gratuita.

Deve comunicar tal comportamento, bem como quaisquer preocupações sobre assédio, afectando particularmente a sua segurança pessoal ou a dos seus colegas. Se AGRIPALMA estiver convencido de que as alegações são verdadeiras, AGRIPALMA tomará medidas disciplinares contra os indivíduos em causa, que podem incluir o despedimento.

ACCIONISTAS, MEIOS DE COMUNICAÇÃO E RELAÇÕES COMUNITÁRIAS

A Empresa atribui grande importância às boas relações com os accionistas do Grupo Socfin, uma vez que temos beneficiado com elas. Estamos empenhados em responder o mais rapidamente possível às suas perguntas e pedidos.

As comunicações externas, tais como os meios de comunicação social e as relações com investidores, devem, acima de tudo, ser justas, credíveis e oportunas. A credibilidade de AGRIPALMA é fundamental para construir o valor do Grupo Socfin e para aumentar o valor oferecido aos accionistas do Grupo.

É da responsabilidade dos porta-vozes do Grupo lidar com os meios de comunicação, assegurar o fornecimento atempado de informações fiáveis e relevantes, e fazê-lo após consulta interna. Os porta-vozes ou qualquer pessoa que lide com os meios de comunicação devem sempre demonstrar um elevado nível de probidade e transparência, evitando a divulgação não autorizada de informações proprietárias ou não públicas.

É da responsabilidade dos funcionários do AGRIPALMA garantir que estes porta-vozes estejam bem informados sobre questões-chave relacionadas com os interesses locais ou nacionais nas actividades do AGRIPALMA de que possam não estar conscientes.

AGRIPALMA está empenhado em demonstrar que o seu compromisso social é compatível com a obtenção de retornos superiores para os accionistas do Grupo Socfin. O objectivo é equilibrar os seus próprios interesses e os dos accionistas com os interesses legítimos dos seus empregados, clientes, fornecedores, governos e do público. AGRIPALMA tem em conta as diferentes aspirações sociais, económicas e ambientais das comunidades em que opera.

AGRIPALMA encoraja todos os empregados a serem voluntários na comunidade. Em todos os casos de actividades voluntárias, comunitárias e políticas, os funcionários do AGRIPALMA participam sem remuneração em seu próprio nome e no seu próprio tempo, excepto em situações específicas aprovadas pela direcção.

SEGURANÇA NO LOCAL DE TRABALHO

AGRIPALMA está empenhada em garantir a segurança dos seus empregados e bens. Sujeitos às disposições da legislação local, os representantes e o pessoal de segurança do AGRIPALMA estão autorizados a efectuar buscas directas a pessoas, veículos ou bens nas instalações do AGRIPALMA. Os empregados, assim como os fornecedores, consultores, etc., devem cooperar e permitir



qualquer busca da sua pessoa ou propriedade nas instalações da Empresa.

CONFORMIDADE COM O CÓDIGO

Todos os empregados, fornecedores e consultores do AGRIPALMA devem agir em conformidade com o Código e defender activamente os seus valores e princípios.

É da responsabilidade da direcção:

1. comunicar os valores e princípios do Código, para que os empregados estejam plenamente conscientes dos mesmos;
2. promover acções positivas para evitar violações dos valores e princípios descritos no presente Código;
3. proteger a identidade e a segurança dos empregados que comuniquem suspeitas de violação e assegurar a protecção destes empregados contra retaliações.

Qualquer empregado que não cumpra as disposições do Código de Ética, ou que retenha informações durante uma investigação sobre uma possível violação das suas disposições, está sujeito a uma acção disciplinar que pode incluir o despedimento. Um consultor ou fornecedor que não cumpra o Código corre o risco de ver o seu contrato rescindido ou não renovado. Dependendo da natureza da violação, AGRIPALMA pode ter a obrigação legal de a comunicar às autoridades competentes.

As violações do Código de Ética devem ser comunicadas imediatamente a uma das seguintes partes:

4. ao seu superior hierárquico;
5. ao seu chefe de departamento ou função;
6. o seu departamento de Recursos Humanos; ou
7. por qualquer outro meio disponibilizado aos empregados pela Empresa (por exemplo, linhas telefónicas dedicadas).

Toda a informação será recolhida anonimamente, na medida do possível. Não serão tomadas medidas de retaliação contra um empregado que tenha denunciado uma violação de boa fé. No entanto, qualquer pessoa que tenha participado numa actividade proibida está sujeita a acção disciplinar, mesmo que denuncie a violação. Se for necessária uma acção disciplinar, contudo, será dada a devida consideração à decisão do funcionário de comunicar o incidente.

ÂMBITO DO CÓDIGO

As regras de conduta estabelecidas no Código de Ética do Empregado e da Empresa não são exaustivas, mas complementam os regulamentos gerais e outras regras (regras internas e outras) que regem a conduta dos empregados.



PERGUNTAS E RESPOSTAS

CONFORMIDADE COM O CÓDIGO

Quem devo contactar se tiver perguntas sobre o Código?

Na maioria dos casos, com o seu supervisor ou, se necessário, com o chefe de departamento, o chefe de função, o representante dos Recursos Humanos ou um advogado da Empresa. Poderá também utilizar outros canais de comunicação que a Empresa lhe disponibilizará de tempos a tempos.

Sei que dois colegas estão a violar o Código no que respeita à utilização proibida de bens da empresa. Isto já se arrasta há muito tempo e ainda não o comuniquei, mas gostaria de o fazer agora. Serei sancionado por não o comunicar mais cedo?

Deve comunicar imediatamente qualquer violação. No entanto, a sua decisão de relatar e o facto de não estar envolvido será devidamente considerada e poderá, dependendo do contexto, salvá-lo de uma sanção.

INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL E PROPRIEDADE INTELECTUAL

A Empresa contrata um consultor para o trabalho de TI. Ela pode ter acesso a ficheiros electrónicos. Preciso que ela assine um acordo de confidencialidade?

Sim, contudo, no caso de uma empresa de consultoria, a assinatura de um acordo de confidencialidade com essa empresa é muitas vezes suficiente desde que a empresa seja responsável por assegurar que os seus empregados respeitem a confidencialidade das informações do AGRIPALMA. Consultar um advogado de empresa especializado em acordos de confidencialidade. Os empregados devem evitar fugas desnecessárias de informação confidencial, mesmo quando já existe um acordo de confidencialidade.

Tenho um programa no meu computador no trabalho que gostaria de copiar para o meu computador de casa para que a minha mulher e filhos o possam utilizar para fins não comerciais. Tenho o direito de o fazer?

Não. O utilizador não pode copiar qualquer software protegido pela lei de direitos de autor ou por acordos de licença de utilizador, a menos que o proprietário dos direitos de autor ou da licença de utilizador lhe conceda permissão expressa para o fazer. Verifique com um membro do seu departamento de tecnologia de informação antes de copiar qualquer software com o qual



AGRIPALMA esteja equipado.

CONFLITOS DE INTERESSE

Um fornecedor da AGRIPALMA deu-me um relógio de luxo. Será que tenho o direito de o manter?

Não. Não aceite quaisquer presentes ou convites que não sejam modestos e que impliquem uma obrigação da sua parte. A discricção deve ser exercida para evitar qualquer percepção de prática fraudulenta.

A minha família e amigos também estão sujeitos às regras de conflito de interesses?

Em geral, qualquer coisa que apresente um potencial conflito de interesses para si pode também apresentar um conflito de interesses se beneficiar a sua família ou amigos.

Organizo frequentemente reservas para a gerência, por isso tenho de lidar com hotéis, restaurantes,... Um hotel, onde nos reunimos frequentemente, ofereceu-me um fim-de-semana gratuito para toda a minha família. É uma grande oportunidade para nos afastarmos. Será um erro aceitar?

Sim. Se aceitar, pode pensar-se que o hotel está a tentar influenciar as suas decisões comerciais futuras. Recusar a oferta.

Gostaria de fazer algum trabalho na minha casa privada, mas é provável que o custo seja bastante elevado. Encontrei um fornecedor do AGRIPALMA que me ofereceu um preço atractivo. Posso aceitar a oferta?

Provavelmente não se o contrato lhe for oferecido porque tem um papel nos negócios que o fornecedor está a fazer ou está prestes a fazer. Use o seu melhor julgamento para evitar qualquer coisa que possa ser entendida como um conflito de interesses. Se precisar de esclarecimentos, peça a aprovação ao seu gestor.

DROGAS, ÁLCOOL E ARMAS DE FOGO

Os meus colegas e eu vamos frequentemente tomar uma bebida à hora do almoço, durante o intervalo. Normalmente bebo três ou quatro cervejas antes de voltar ao trabalho. O meu amigo disse-me que estas poucas cervejas poderiam colocar-me em problemas no trabalho. Devo acreditar nele?

A Empresa está empenhada em assegurar que o julgamento de todos os empregados seja claro e não seja prejudicado pelo álcool. A nossa política está claramente centrada no bem-



estar dos empregados e na produtividade da Empresa. Se for afectado por álcool ou drogas no local de trabalho, estará a violar o Código. Tal como não se deve beber e conduzir, não se deve beber no trabalho.

UTILIZAÇÃO DO CORREIO ELECTRÓNICO E DA INTERNET

Recebi um e-mail "bola de neve". Posso reencaminhá-lo para os meus amigos dentro da Sociedade ou noutra local da rede electrónica da Sociedade?

Não. O computador e a rede de correio electrónico da Empresa não devem ser utilizados para enviar ou reencaminhar correio electrónico que não esteja relacionado com o trabalho. A rede de correio electrónico é fornecida aos empregados para a realização de negócios da Empresa.

UTILIZAÇÃO DOS BENS DA EMPRESA

Estou a fazer algum trabalho na minha casa e preciso de um exercício de impacto. Há um em que trabalho que ninguém usa. Posso pedi-lo emprestado no fim-de-semana?

Não retirar qualquer propriedade da Empresa sem a aprovação prévia da Direcção.

AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA

Entornei acidentalmente uma lata de produto químico. Os meus colegas limpam o líquido derramado sem deixar quaisquer vestígios. Terei ainda de comunicar o acidente?

Sim, qualquer derrame, mesmo de menor gravidade, ou qualquer incidente que possa ter impacto no ambiente, deve ser comunicado.

No meu local de trabalho, por vezes tenho olhos sensíveis e lacrimejantes. Falei disto a um colega experiente e ele disse-me para parar de me queixar. O que devo fazer?

É uma boa ideia falar com o seu supervisor. Qualquer perigo possível no local de trabalho deve ser comunicado.

RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS

Um funcionário governamental pediu-me acesso a certos documentos relacionados com um projecto em que estou a trabalhar. Tenho de lhe dar esta informação?

Se o investigador estatal não tiver um mandato de busca, contacte primeiro o seu superior. Se o investigador tiver um mandato de busca, por exemplo um agente da polícia, cumpra



imediatamente e contacte o seu superior sem demora.

OS DIREITOS HUMANOS E O LOCAL DE TRABALHO

Um colega meu é homossexual e o seu gerente recusou-lhe uma promoção por causa da sua orientação sexual. O que é que ele pode fazer?

A Empresa proíbe a discriminação com base na orientação sexual. O seu colega deve consultar o seu representante de Recursos Humanos.

Um prestador de serviços na nossa plantação utiliza crianças para trabalhar nos nossos campos. Soube disto por um conhecido meu que trabalha para o empreiteiro. Penso que a direcção não está ciente disto. O que devo fazer?

Relate imediatamente a situação ao seu gestor. O nosso Código de Ética declara claramente que a Empresa não utiliza ou tolera o trabalho infantil ou forçado sob qualquer forma (incluindo nos fornecedores).

VENDAS E MARKETING

Alguém me pediu para comparar o nosso produto com o dos nossos concorrentes. Posso contar algumas mentiras inconsequentes para os levar a comprar o nosso produto?

Não. A nível de vendas e marketing, quando a lei permite comparações, temos de comparar o nosso produto com o produto dos nossos concorrentes.

ACTIVIDADES POLÍTICAS

Estou a voluntariar-me para uma próxima eleição. Gostaria de utilizar o fax de escritório para enviar materiais de campanha. Estas são apenas chamadas locais feitas após o horário de trabalho. Estou autorizado a fazer isto?

Não. É proibida a utilização das instalações da Sociedade para fins políticos.

ASSÉDIO SEXUAL, ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO E VIOLÊNCIA

A minha colega disse-me que o seu supervisor faz frequentemente comentários sobre o seu passeio 'sexy'. Ela está consciente de que ele não vê nada de errado nisto, mas as suas observações e a forma como ele olha para ela tornam o seu ambiente de trabalho muito desagradável. Isto é assédio sexual?

O assédio sexual inclui insinuações que podem ser dolorosas e tais observações não são bem-



vindas. Devem ser evitadas observações e comportamentos ambíguos ou enganosos. Podem ser considerados uma forma de assédio sexual.

COMUNICAÇÃO SOCIAL E RELAÇÕES COMUNITÁRIAS

De tempos a tempos, recebo chamadas dos meios de comunicação social locais, analistas, etc. a fazer-me perguntas sobre a empresa e as suas actividades. Devo responder a estas perguntas?

Não. As verdadeiras motivações daqueles que o chamam não são necessariamente as que você pensa.

SEGURANÇA NO LOCAL DE TRABALHO

Uma noite, ao sair do trabalho, o pessoal da Sûreté estava a procurar sacos. Aparentemente faltava um portátil numa secretária. O departamento de segurança da empresa tem o direito de revistar os nossos pertences pessoais?

Sujeitos às disposições das leis locais, os representantes da Segurança e o pessoal estão autorizados a efectuar buscas de pessoas, veículos ou bens nas instalações da Empresa. Empregados, fornecedores, compradores, etc. devem cooperar em tais buscas.

Feito em 31 de Agosto de 2022

Gestor de HSE
Sra. Cynthia Van-Dunem

Gestor de Recursos Humanos
Sr. Herlander Pinto

Diretor Geral
Sr. Marc van Strydonck

