



KONGSBERG

Kongsberg Gruppen ASA

Código de Ética Portuguese version

KOG-GOV-0011

Rev.	Data	Motivo da emissão	Autor	Aprovado por	
-	2004	Primeira emissão:	Nils Molin	Diretor Executivo/J E Korssjøen	
A	AGO. 2005	Atualização	Even Aas	Diretor Executivo/J E Korssjøen	
B	24 ABR. 2008	Atualização	Nils Molin	Diretor Executivo/W Qvam	
C	01 OUT. 2009	Atualização	Equipe de Conformidade	Diretor Executivo/W Qvam	
D	25 JAN. 2011	Atualização	Lene Svenne	Diretor Executivo/W Qvam	



KONGSBERG

Índice

0.	INTRODUÇÃO.....	4
0.1	Objetivo.....	4
0.2	Abrangência.....	4
0.3	Desvio.....	4
0.4	Funções e responsabilidade.....	4
1.	RELAÇÕES INTERNAS.....	5
1.1	Direitos humanos e o valor da vida humana.....	5
1.2	O ambiente de trabalho – Política de recursos humanos.....	5
1.3	Saúde e segurança.....	5
1.4	O meio ambiente e o clima.....	5
1.5	Relações entre funcionários.....	5
1.6	Conflitos de interesse - Desqualificação.....	6
1.7	Sigilo profissional.....	6
1.8	Informações suscetíveis a influenciar preços.....	6
1.9	Informações privilegiadas.....	6
1.10	O tratamento de informação.....	6
1.11	Valores tangíveis e intangíveis.....	7
1.12	Atividade política.....	7
2.	CONDUTA EMPRESARIAL.....	8
2.1	Comércio justo e legislação <i>antitrust</i>	8
2.2	Clientes.....	8
2.3	Fornecedores.....	8
2.4	Agentes e outros representantes.....	8
2.5	Sociedade em geral.....	8
2.6	Corrupção.....	8
2.7	Pagamentos facilitadores.....	9
2.8	Lavagem de dinheiro.....	9
2.9	Representação e presentes.....	9
2.10	Convites.....	10
2.11	Contribuições políticas e filantrópicas.....	10
3.	ACOMPANHAMENTO E TRATAMENTO DE NÃO CONFORMIDADE.....	11
3.1	Levantamento de questões.....	11
4.	CONFORMIDADE.....	12
4.1	Conformidade com a legislação e regulamentos.....	12

4.2	Consequências das infrações	12
5.	INFORMAÇÕES ADICIONAIS	13
5.1	Referência a outros documentos de administração	13
5.2	Direitos relacionados com o Código	13
6.	Recursos externos e referências.....	14

0. INTRODUÇÃO

Este documento é essencialmente um instrumento para descrever e influenciar o Código de Ética ao qual a KONGSBERG se compromete.

A KONGSBERG apoia a iniciativa do Pacto Global das Nações Unidas e está ativamente empenhada na promoção dos 10 princípios básicos da iniciativa relacionados com os temas dos Direitos Humanos, Normas do Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção. Do mesmo modo, o Grupo irá trabalhar para promover o espírito das convenções da OIT e das Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais.

O Código de Ética empresarial do Grupo é compatível com o Pacto Global das Nações Unidas e com as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, e está sujeito à avaliação e revisão, se necessário, pelo menos a cada dois anos.

0.1 Objetivo

O nosso Código de Ética estabelece os princípios básicos para o nosso comportamento pessoal e práticas empresariais. Este constitui o enquadramento para garantir que estamos em conformidade com a legislação relevante e políticas internas e os nossos valores fundamentais, que se baseiam na **determinação, inovação, colaboração e confiabilidade** dentro da KONGSBERG e em relação a todos os nossos acionistas. Estes valores deverão ser a essência de toda a nossa conduta. Iremos agir e lidar com as pessoas com justiça e respeito. O Código de Ética é seguido pelo Código de Conduta Empresarial e Conformidade, que detalha os requisitos para uma conduta empresarial adequada, especialmente para as áreas de Anticorrupção, *Antitrust* e Concorrência e Local de Trabalho Seguro e Saudável.

A KONGSBERG deverá conduzir as suas atividades empresariais de uma forma ética e socialmente responsável. Uma boa reputação de confiabilidade irá garantir o apoio das nossas opiniões em questões que afetam a nossa empresa e as nossas relações com o cliente, irá garantir novo recrutamento e nos ajudará a manter funcionários, protegendo, ao mesmo tempo, a nossa credibilidade com os acionistas.

Tanto no interior como no exterior do Grupo as nossas relações serão caracterizadas pela honestidade e confiança.

0.2 Abrangência

O Código de Ética empresarial da KONGSBERG aplica-se aos diretores, à gerência, aos funcionários, a todos os funcionários ocasionais, consultores, agentes, intermediários e outros que atuem em nome da KONGSBERG. Todos eles devem estar familiarizados com o Código de Ética. Os gerentes são responsáveis por garantir que o Código de Ética seja revisto, comunicado e cumprido nos seus próprios departamentos.

O Código de Ética aplica-se a todas as empresas dentro do Grupo de empresas KONGSBERG.

O Grupo desenvolveu em separado Princípios de Conduta para Fornecedores que se aplicam aos fornecedores do Grupo.

O Código de Ética será distribuído para todos os funcionários e anexado a todos os futuros contratos de emprego e de emprego temporário/consultoria. O Código de Ética empresarial será anexado aos acordos associados com a assinatura dos contratos de agência, contratos de distribuidor, outros contratos de representação e contratos de fornecedor.

0.3 Desvio

Não deverá haver desvios do Código, a não ser em casos excepcionais descritos no Código. Outros desvios deverão ser aprovados por escrito pelo Diretor Executivo.

0.4 Funções e responsabilidade

O Diretor Executivo é o emissor do Código de Ética, e este será aprovado pelo seu Conselho de Administração.

1. RELAÇÕES INTERNAS

1.1 Direitos humanos e o valor da vida humana

A KONGSBERG irá trabalhar para promover direitos humanos internacionalmente reconhecidos. Todas as nossas operações irão cumprir com a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, a Convenção sobre os Direitos da Criança das Nações Unidas e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (Conv. da OIT).

Os direitos humanos dos trabalhadores deverão estar em conformidade com as Convenções da OIT, particularmente aqueles relacionados com os direitos laborais e com a prevenção do trabalho infantil.

Não aceitaremos discriminação de qualquer tipo como, por exemplo, devido ao sexo, raça, religião ou orientação sexual.

A KONGSBERG opõe-se a todas as formas de tráfico, incluindo a aquisição de serviços sexuais.

1.2 O ambiente de trabalho – Política de recursos humanos

A KONGSBERG será um local agradável e estimulante para trabalhar e deverá ter um ambiente de trabalho inclusivo. Iremos nos comportar com integridade, mostrando respeito por colegas e por outros que encontremos no decurso do nosso trabalho. Situações como discriminação, intimidação, assédio e comportamentos semelhantes não serão toleradas.

Será dada aos funcionários da KONGSBERG a oportunidade de utilizar as suas competências e capacidades para contribuir para o progresso do Grupo, bem como para o seu próprio. Estes serão levados a sério, tratados com respeito e lhes serão dadas condições de trabalho organizadas. A KONGSBERG se esforçará a fim de acomodar uma grande diversidade. Naturalmente, será dada prioridade à saúde e à segurança, e todos os funcionários da KONGSBERG se beneficiarão de igualdade de oportunidades.

1.3 Saúde e segurança

A segurança dos nossos funcionários é da maior importância para nós. A saúde e a segurança devem ser salvaguardadas de forma a criar um elevado nível de satisfação no local de trabalho e um ambiente de trabalho saudável.

A KONGSBERG se esforçará a fim de ter um ambiente de trabalho seguro e produtivo para nossos funcionários, garantindo que o local de trabalho esteja livre de substâncias tóxicas.

1.4 O meio ambiente e o clima

A KONGSBERG agirá de forma responsável no que diz respeito à pegada deixada pelas suas atividades no meio ambiente externo.

Iremos nos concentrar na redução substancial das emissões, diretas e indiretas, dos gases com efeito estufa resultantes das operações do Grupo. Também daremos atenção à redução de outras emissões para o ar, a água e o solo. Iremos tratar do consumo de recursos no geral, incluindo o consumo de energia, a utilização de água e o tratamento de resíduos.

1.5 Relações entre funcionários

A KONGSBERG tem um grande número de funcionários e é possível que os funcionários estabeleçam relações entre si. Essas relações deverão ser comunicadas a um superior hierárquico direto se uma das partes tiver uma função de supervisão em relação à outra ou se outras circunstâncias implicarem que a relação possa afetar o seu trabalho.

1.6 Conflitos de interesse - Desqualificação

A KONGSBERG deverá respeitar os direitos individuais dos funcionários à privacidade e interesses pessoais. Espera-se que todos os funcionários sejam leais ao Grupo e aos interesses do Grupo.

Os funcionários não deverão participar de atividades financeiras ou empresariais que possam implicar um conflito de interesses entre os interesses do Grupo e os seus próprios interesses pessoais ou de terceiros próximos.

Todos os cargos de direção, emprego ou outras funções realizadas ou executadas pelos funcionários da KONGSBERG em outras empresas que têm, ou possam vir a ter, relações comerciais com a KONGSBERG, devem ser aprovados pela gerência da KONGSBERG.

1.7 Sigilo profissional

Os funcionários têm uma obrigação de sigilo profissional no que diz respeito a todas as questões empresariais e outras situações que possam dar a pessoas de fora acesso a informações confidenciais. Basicamente, todas as questões empresariais que não foram tornadas públicas devem ser consideradas confidenciais. Também deverá ser exercida prudência quando forem debatidos assuntos internos do Grupo em frente a pessoas de fora.

O mesmo se aplica a debates e distribuição através de meios de comunicação na Internet abertos e/ou externos e de outros meios de comunicação eletrônicos. Deverá ser levada em conta a política de e-mail do Grupo.

1.8 Informações suscetíveis a influenciar preços

Enquanto empresa cotada na bolsa, a KONGSBERG está sujeita a regulamentos rigorosos referentes à informação que possa afetar o preço das ações. Aqui também, a regra é que toda informação que não foi tornada pública é confidencial.

Caso você tenha alguma dúvida sobre como agir, entre em contato com o seu superior hierárquico direto ou com as Comunicações Empresariais.

1.9 Informações privilegiadas

Os funcionários devem abster-se de negociar ou dar conselhos sobre a negociação das ações do Grupo ou de outras ações cotadas na bolsa com base em informações privilegiadas. Deverão ser levadas em conta as diretrizes da Bolsa de Valores de Oslo sobre a negociação com informações privilegiadas e a Política de Operações com Informações Privilegiadas da KONGSBERG.

1.10 O tratamento de informação

A KONGSBERG defenderá práticas empresariais transparentes, corretas e escrupulosas, assim como respeitará a confidencialidade vinculativa. A informação fornecida sobre operações comerciais da KONGSBERG deverá ser comunicada de forma precisa e correta, dentro e fora do Grupo.

Toda informação sobre contabilidade deve ser correta, registrada e reproduzida em conformidade com a legislação e os regulamentos, incluindo normas de contabilidade obrigatórias. No que diz respeito às leis dos valores mobiliários aplicáveis e às normas de cotação na bolsa, a KONGSBERG é obrigada a divulgar de forma integral, justa, precisa e compreensível os seus relatórios financeiros periódicos, outros documentos entregues a autoridades e agências reguladoras aplicáveis, assim como outras comunicações públicas. Os funcionários, em particular os nossos executivos seniores e diretores financeiros, deverão exercer o mais alto padrão de cuidado na preparação de tais documentos, dando especial atenção ao seguinte:

- É sempre exigida conformidade com os princípios contábeis geralmente aceitos e com o sistema de controle da contabilidade interna da KONGSBERG.
- Todos os registros contábeis da KONGSBERG deverão ser guardados e apresentados de acordo com as leis de cada jurisdição aplicável. Não deverão conter entradas falsas ou intencionalmente enganadoras. Além disso, deverão refletir de forma correta e precisa, e razoavelmente detalhada, os ativos, passivos, rendimentos e despesas da KONGSBERG, assim como todas as transações ou acontecimentos relacionados que serão completa e totalmente documentados.
- Nenhuma transação poderá ser intencionalmente mal classificada no que diz respeito às contas, departamentos ou períodos contábeis, e os ativos e passivos não registrados ou não contabilizados não deverão ser mantidos exceto se permitido por alguma lei ou regulamento aplicável.
- Nenhuma informação deverá ser ocultada dos auditores internos ou independentes.

1.11 Valores tangíveis e intangíveis

Os valores tangíveis e intangíveis da KONGSBERG são importantes para nós. Estes incluem o nosso conhecimento, ideias, estruturas e métodos de trabalho. Estes valores deverão ser protegidos e geridos no melhor interesse do Grupo. Da mesma forma, nós deveremos mostrar respeito pelos valores correspondentes de outros.

1.12 Atividade política

A KONGSBERG mantém uma posição neutra em relação às políticas de partidos e não apoia partidos políticos ou os seus candidatos. No entanto, reservamo-nos o direito de participar em debates públicos quando isto for de importância comercial para a empresa.

2. CONDOTA EMPRESARIAL

2.1 Comércio justo e legislação *antitrust*

A KONGSBERG concorrerá de forma respeitável e eticamente responsável dentro do enquadramento da legislação *antitrust* e dos regulamentos de concorrência que se aplicam aos mercados nos quais o Grupo opera.

2.2 Clientes

Todos os nossos clientes serão tratados com respeito e integridade. Lidaremos com as necessidades dos clientes da melhor forma possível dentro das diretrizes comerciais e éticas aplicáveis à KONGSBERG.

Em relação a clientes que estejam conduzindo um processo de licitação, o contato com o cliente deverá respeitar as regras do cliente para a licitação.

2.3 Fornecedores

Os fornecedores deverão ser tratados de forma justa e imparcial. Garantimos que concorrerão pelos contratos da KONGSBERG em pé de igualdade com outros fornecedores.

A KONGSBERG desenvolveu em separado Princípios de Conduta para Fornecedores, aplicáveis aos fornecedores da KONGSBERG. A política é concebida em uma abordagem baseada no risco. A KONGSBERG concentra a sua atenção nas partes da cadeia de suprimentos onde o risco de não atender estas normas é mais elevado.

2.4 Agentes e outros representantes

A expressão "*agentes e outros representantes*" refere-se a agentes, empresas, organizações ou indivíduos que atuem em nome da KONGSBERG com relação a terceiros.

Antes de fazer um acordo com um agente ou outro representante, os gerentes são responsáveis por garantir que os padrões éticos do agente ou do outro representante são satisfatórios. A KONGSBERG estipulou diretrizes em separado sobre como deverão ser expressos os acordos com agentes e outros representantes. O Grupo requer que os agentes e outros representantes atuem em conformidade com o Código de Ética empresarial do Grupo e que o Código seja incluído como parte do contrato entre a KONGSBERG e o agente ou outro representante.

2.5 Sociedade em geral

A KONGSBERG ambiciona ser uma empresa responsável no que diz respeito aos seus funcionários e às comunidades em que opera.

A KONGSBERG deverá respeitar as culturas e religiões dos países em que opera.

2.6 Corrupção

A política da KONGSBERG consiste em concorrer de forma justa e construir o nosso negócio e reputação com qualidade de nível mundial. Deste modo, é proibido a qualquer pessoa, para si própria ou para outros, exigir, receber ou aceitar a oferta de uma vantagem indevida em relação a uma posição, compromisso ou tarefa, ou oferecer ou dar o mesmo a alguém. O mesmo se aplica caso o objetivo seja procurar influenciar outra pessoa na sua posição, compromisso ou tarefa. Ajudar em tais atividades também é proibido. Isto refere-se tanto a situações com funcionários públicos quanto com concorrentes comerciais privados.

A corrupção mina todos os tipos de atividades comerciais e a livre concorrência. A corrupção corromperia a nossa reputação e exporia o Grupo e indivíduos ao risco.

A KONGSBERG opõe-se a todas as formas de corrupção.

2.7 Pagamentos facilitadores

Os pagamentos facilitadores (também conhecidos como "luvas") são pagamentos de pequenas quantias de dinheiro para facilitar ou apressar o desempenho de funções governamentais rotineiras, tais como a emissão de licenças ou o processamento de documentos governamentais. Os pagamentos facilitadores são ilegais e puníveis em vários países na maioria dos casos, incluindo na Noruega. Os pagamentos nem sempre têm de ocorrer no país em que as leis são violadas para serem puníveis. Obviamente, este tipo de legislação deve ser respeitado e a KONGSBERG opõe-se a este tipo de pagamento. As circunstâncias em que os pagamentos facilitadores não são considerados ilegais são raras e as isenções são interpretadas de forma limitada. Apenas em casos excepcionais e somente para proteger vidas, saúde e, em situações muito limitadas também propriedade, poderão ser feitos pagamentos facilitadores. Portanto, estas situações devem ser sempre cuidadosamente consideradas, levando-se em conta a sua legalidade e necessidade.

Visto que a legalidade de tais pagamentos é difícil de determinar e pode variar de acordo com as leis aplicáveis e a situação em si, a KONGSBERG requer que os funcionários que estejam considerando tais pagamentos entrem em contato com os seus supervisores diretos ou com o departamento jurídico para avaliar a sua necessidade e legalidade. O Conselho de Ética também pode ser consultado.

Na rara eventualidade de tais pagamentos serem efetuados, estes devem ser incluídos nos registros das despesas de viagem com a descrição explícita do montante e o motivo. O pagamento deverá ser reconhecido separadamente nas contas, especificando o seu objetivo. Caso você tenha dúvidas ou preocupações com relação a pagamentos facilitadores, entre em contato com o seu supervisor direto ou com o departamento jurídico.

2.8 Lavagem de dinheiro

Lavagem de dinheiro é a prática de participar em transações financeiras para ocultar a identidade, origem e/ou destino de dinheiro ligado a atividades criminosas, tais como subornos, terrorismo e tráfico de drogas. A lavagem de dinheiro é ilegal e passível de punição em vários países na maioria dos casos, incluindo na Noruega.

A KONGSBERG opõe-se firmemente a todas as formas de lavagem de dinheiro e tomará precauções para evitar que as suas transações financeiras sejam utilizadas por outros para este fim.

2.9 Representação e presentes

Deverá ser exercida precaução no oferecimento e na aceitação de presentes e outras tentações que poderão afetar decisões comerciais. No entanto, as regras de cortesia comum devem ser seguidas quando possível.

Apesar de a KONGSBERG operar em vários países, e de cada país ter a sua cultura própria quanto a dar e receber presentes, certos oferecimentos de presentes poderão ser inadequados ao abrigo das leis aplicáveis na Noruega, nos Estados Unidos ou em outros países. Qualquer presente oferecido a clientes governamentais, dirigentes estrangeiros ou às suas famílias deverá ser considerado de acordo com a situação em questão e as leis aplicáveis. Da mesma forma, se presentes oferecidos a indivíduos ou entidades privadas parecerem excessivos ou inadequados, você deverá consultar o seu supervisor direto ou o departamento jurídico.

Caso você aceite um presente de valor significativo, deverá informar o seu supervisor direto. A aceitação do presente poderá ter consequências ao abrigo das leis antissuborno de um ou mais países e ao abrigo das leis fiscais aplicáveis caso o valor do presente exceda o limite para presentes isentos de impostos. Se optar por ficar com o presente, você é responsável por declarar o valor do mesmo na sua declaração de imposto de renda. Você também pode aceitar o presente em nome da KONGSBERG e entregá-lo à KONGSBERG. Os parâmetros para as isenções de impostos estão especificados nas regras fiscais atuais.

Deve ser exercida precaução em eventos com álcool organizados sob o patrocínio da KONGSBERG, e deverão existir sempre iniciativas sem álcool. Os funcionários da KONGSBERG deverão mostrar moderação no que diz respeito ao álcool quando representarem a empresa. Quando em viagem, os indivíduos também são considerados representantes da KONGSBERG mesmo após as horas de expediente.

2.10 Convites

Os funcionários da KONGSBERG são encorajados a envolverem-se na construção de uma rede de contatos em nome do Grupo, mas não de forma que os seus esforços possam ser vistos como suborno ou uma violação das leis *antitrust*.

Quando, por ser um funcionário da KONGSBERG, for convidado para uma viagem ou evento, o convite deve ser discutido com o seu supervisor direto. Juntos, devem avaliar o conteúdo profissional do convite e decidir se a viagem/evento é do interesse do Grupo.

Caso seja convidado para eventos ou viagens, as suas despesas de viagem, etc., serão pagas pela KONGSBERG. As viagens estão sujeitas à aprovação do seu supervisor.

A KONGSBERG tomará todas as providências para que os parceiros de negócio convidados para eventos organizados pela KONGSBERG sigam os mesmos princípios.

Os funcionários estão autorizados a participar em e a organizar eventos culturais e esportivos (e outros semelhantes), reuniões e jantares na Noruega e no estrangeiro, relacionados com atividades empresariais.

Quando uma viagem ou evento for de natureza exclusivamente profissional e não possuir qualquer elemento de férias, não implicará qualquer obrigação fiscal para o funcionário. Quando a viagem ou o evento for uma combinação de trabalho e férias, você ficará sujeito à cobrança de impostos da parte considerada férias.

A participação de um cônjuge deverá geralmente ser paga pelo funcionário. Em casos excepcionais, no que diz respeito ao pagamento das despesas do cônjuge pela KONGSBERG, esta situação estará sujeita à aprovação do seu superior. As despesas relacionadas com o cônjuge serão referidas no seu recibo de vencimento.

2.11 Contribuições políticas e filantrópicas

As contribuições políticas e filantrópicas deverão ser evitadas devido ao possível aspecto de inadequação.

As contribuições filantrópicas apenas poderão ser efetuadas mediante uma justificativa por escrito e aprovação prévia do Vice-Presidente Executivo da divisão empresarial em questão.

As atividades de patrocínio da KONGSBERG devem ser realizadas em harmonia com os nossos valores fundamentais, o nosso Código de Ética e a nossa estratégia acordada para patrocínios.

3. ACOMPANHAMENTO E TRATAMENTO DE NÃO CONFORMIDADE

3.1 Levantamento de questões

Alguns dos tópicos mencionados nestas diretrizes poderão envolver dilemas consideráveis.

Caso você se envolva em situações que representem dilemas éticos ou nas quais descubra circunstâncias que não estão em conformidade com o Código de Ética empresarial, notifique o seu superior direto. Se a situação não puder ser discutida com o seu superior direto, suba na cadeia de comando. Se tiver dificuldades, entre em contato com o Departamento de Recursos Humanos, o representante do seu sindicato ou o Conselho de Ética. As questões para o Conselho de Ética deverão ser direcionadas ao Ombudsman do Conselho. Você pode entrar em contato com o Ombudsman para obter conselhos sobre qualquer situação. Você pode notificar o Conselho de Administração da KONGSBERG como último recurso.

Se desejar discutir o assunto no anonimato, poderá fazê-lo enviando uma carta diretamente ao Conselho de Ética.

A KONGSBERG tem diretrizes especiais para acompanhar o levantamento de questões envolvendo circunstâncias dignas de criticismo. Encontram-se disponíveis mais informações na nossa Intranet INSIDE.

A KONGSBERG não tolerará qualquer forma de represália contra alguém que, de boa fé, comunique a violação ou suspeita de violação deste código.

4. CONFORMIDADE

4.1 Conformidade com a legislação e regulamentos

A KONGSBERG está sujeita à legislação, regulamentos e convenções internacionais e norueguesas. Além disso, estamos sujeitos à legislação e a regulamentos locais nas áreas em que operamos.

Alguma legislação norueguesa também se aplica fora do país como, por exemplo, as disposições do código penal referentes à corrupção e tráfico de influências.

Você deverá cumprir com todas as legislações e regulamentos que se apliquem, direta ou indiretamente, ao trabalho desempenhado em nome da KONGSBERG.

Quando surgirem situações na zona cinza entre a legislação, diretrizes e condições de enquadramento, é importante ser completamente aberto sobre a situação e discuti-la com o seu superior direto.

É responsabilidade da gerência garantir que a legislação, as regras, as diretrizes e as condições de enquadramento atuais sejam do conhecimento dos funcionários. A conformidade com estas diretrizes é responsabilidade da gerência. No entanto, isto não exime qualquer indivíduo da responsabilidade pessoal.

4.2 Consequências das infrações

A violação das regras éticas do Grupo ou de disposições legais relevantes pode levar a medidas disciplinares ou à demissão e poderá ser comunicada às autoridades competentes.

5. INFORMAÇÕES ADICIONAIS

5.1 Referência a outros documentos de administração

O Grupo possui vários documentos de administração além do Código de Ética empresarial da KONGSBERG. Muitos destes documentos lidam com tópicos que estão intimamente associados aos tópicos que poderiam ter sido mencionados neste código. Para evitar mencionar repetidamente os mesmos tópicos, fazemos referência a estes documentos de administração na nossa Intranet.

Substâncias tóxicas

Discutidas na política de recursos humanos do Grupo.

O uso do equipamento de informática da empresa

Discutido na política de e-mail do Grupo.

Diretrizes para acordos com agentes e outros representantes

Serão discutidas mais detalhadamente em diretrizes separadas.

Levantamento de questões e acompanhamento

Discutidos mais detalhadamente em diretrizes e rotinas separadas.

Lidar com os meios de comunicação

Discutido na política dos meios de comunicação do Grupo.

5.2 Direitos relacionados com o Código

O Código de Ética empresarial do Grupo expressa os princípios básicos do Grupo com relação a práticas comerciais. O código não é exaustivo e não concede direitos a nenhum um dos acionistas do Grupo.

6. RECURSOS EXTERNOS E REFERÊNCIAS

United Nations Global Compact: www.unglobalcompact.org

Organização Internacional do Trabalho: www.ilo.org

Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais: www.oecd.org

Transparência Internacional: www.transparency.org

Kongsberg, 25/01/2011