



CÓDIGO DE CONDUTA GOANVI

04 de Julho 2016

Introdução ao Código de Conduta

1. Finalidade

O Código de Conduta da Goanvi define as normas que a empresa pede aos seus fornecedores, subfornecedores, clientes para serem respeitadas e cumpridas no exercício da ligação comercial com a Goanvi.

O presente documento ajuda a cimentar o nosso compromisso permanente para com as normas internacionais, como é o caso das orientações da OCDE, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os 10 princípios do Pacto Global da Nações Unidas, muito para além da nossa atividade, estendendo-as a cada elo a montante da nossa cadeia de aprovisionamento até aos campos e explorações agrícolas.

2. Âmbito

As normas do Código criam expectativas à entidades com quem a Goanvi tem uma relação comercial, todos os funcionários (do quadro, temporários, agência de recrutamento), clientes, fornecedores a montante e outros terceiros.

Cabe ao parceiro a responsabilidade de disseminar, ensinar e diligenciar a verificação prática da conformidade a este Código aos seus funcionários, clientes, agentes e subfornecedores, incluindo agricultores quando tal seja pertinente.

3. Conformidade

A Goanvi conta com os seus parceiros para o cumprimento de todas as legislações e regulamentações em vigor, e em particular os pilares descritos no presente documento, tal como com o esforço para agir em conformidade com as normas e as melhores práticas internacionais e do setor. Além disso, a Goanvi reserva-se no direito de verificar, a conformidade com o Código através da realização de auditoria de avaliação e requerer a implementação dos progressos realizados com vista ao cumprimento dos requisitos.

4. Melhoria Contínua

A Goanvi tem noção que conseguir atingir as normas estabelecidas neste Código é um processo dinâmico e incentiva os nossos parceiros a melhorarem continuamente o seu funcionamento. Na eventualidade de haver necessidade de fazer melhorias, ou de recorrer à contratação direta de pequenos proprietários, ou agricultores, a Goanvi dará o seu apoio na criação de metas e sistemas para assegurar que as práticas são permanentemente melhoradas. O seu incumprimento terá repercussões diretas na capacidade de negociação com a empresa.

Os 4 pilares do Código de Conduta

1. Direitos Humanos

A Goanvi apoia os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas e espera que os nossos clientes, fornecedores e terceiros, respeitem todos os direitos humanos, incluindo os direitos laborais, em toda a sua estrutura e atividade empresarial. Pelo menos quanto a:

Liberdade de Associação e de Negociação Coletiva

Os nossos parceiros devem garantir aos seus funcionários o direito de Liberdade de Associação e de Negociação Coletiva em conformidade com toda a legislação e regulamentação aplicável.

Trabalho Forçado

Os nossos parceiros não pode utilizar, em circunstância alguma, ou beneficiar, seja de forma for, do trabalho forçado ao abrigo das Convenções da OIT n.º 29, relativa ao Trabalho Forçado ou Obrigatório, e n.º 105, relativa à Abolição do Trabalho Forçado. O termo trabalho forçado ou obrigatório refere-se a todo o trabalho escravo exigido a um indivíduo sob ameaça de qualquer forma de castigo físico, reclusão ou violência utilizada como método de disciplina ou de controlo, como por exemplo a retenção de documentos de identificação, passaportes, vistos de trabalho ou depósitos dos funcionários como condição de empregabilidade. Sempre que o utilizarem trabalhadores migrantes ou a cumprirem pena efetiva ao abrigo de um quadro jurídico, a Goanvi deve ser informada.

Práticas de Recrutamento

O nosso parceiro deve contratar apenas trabalhadores legalmente autorizados para trabalharem nas suas instalações e é responsável por validar a elegibilidade dos seus funcionários para o trabalho mediante documentação apropriada. Todo o trabalho deve ser voluntário e os trabalhadores devem ser livres de abandonar o serviço ou de rescindir o contrato após pré-aviso em tempo útil. O trabalho tem de ser realizado, tanto quanto possível, com base numa relação de trabalho formalizada assente na legislação e nas práticas correntes em território nacional. Ao abrigo das leis e regulamentos laborais ou da segurança social, não poderá furtar-se às obrigações para com os funcionários resultantes da relação laboral regular sob o pretexto da contratação exclusivamente de mão de obra, da subcontratação ou de trabalho acordado a partir de casa, ou através de esquemas de estágios em

que não há uma verdadeira intenção de transmitir competências ou de propor um emprego regular, nem poderá furtar-se a estas obrigações sob o pretexto de haver um número excessivo de contratados a termo certo.

Nos casos de recrutamento através de agências de emprego externas, deve respeitar-se a *Convenção n.º 181 da Organização Internacional do Trabalho relativa às Agências de Emprego Privadas*.

Idade Mínima de Admissão ao Emprego

Em linha com a Convenção n.º 138 da OIT relativa à Idade Mínima de Admissão ao Emprego e com a Convenção n.º 182 relativa à Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças e à Ação Imediata com Vista à sua Eliminação, é expressamente proibida a utilização de trabalho infantil por parte do parceiro. A Convenção n.º 138 da OIT relativa à Idade Mínima de Admissão ao Emprego indica que nenhuma criança com idade inferior a 15 anos (ou 14 em determinados países em vias de desenvolvimento) está autorizada a trabalhar, sem prejuízo das exceções previstas pela OIT ou na legislação nacional.

Se o parceiro empregar crianças, terá de comprovar que estas não estão expostas a riscos desnecessários que possam afetar o seu desenvolvimento físico, mental ou emocional.

Tratamento Justo e Equitativo

Deve exercer a sua atividade com dignidade, respeito e integridade para com os seus funcionários:

- Em linha com a Convenção n.º 111 da OIT relativa à Discriminação em matéria de Emprego e Profissão, o Fornecedor não deve adotar práticas de recrutamento e contratação discriminatórias fundadas na raça, cor, religião, sexo, idade, aptidão física, ascendência nacional, orientação sexual, filiação política, filiação sindical, exames médicos ou estado civil.
- Não será tolerada qualquer forma de abuso, intimidação, ameaça ou assédio, seja ela física, sexual ou verbal.
- Deve respeitar o direito à privacidade dos seus funcionários sempre que recolher informações pessoais ou implementar práticas de supervisão dos funcionários.
- Sempre que o parceiro tiver seguranças ou vigilantes, quer sejam assalariados ou contratados, para proteger o seu pessoal e as propriedades, este terá de garantir que os seguranças ou vigilantes agem com os mesmos padrões de igualdade de oportunidades e de tratamento.

Horário de trabalho e dias de descanso

Exige-se que os seus funcionários trabalhem em conformidade com toda a legislação em vigor e normas obrigatórias para o setor relativamente ao horário de trabalho instituído e às horas extraordinárias, incluindo pausas, períodos de descanso, férias e licenças de maternidade e de paternidade. Na ausência de legislação, não deverá exigir um horário de trabalho semanal superior a 60 horas, os funcionários devem ter direito a, pelo menos, um dia de folga após seis dias de trabalho consecutivos e as horas extraordinárias devem ser voluntárias e remuneradas a uma tarifa majorada.

Salários e regalias

Os funcionários devem auferir salários e regalias que, no mínimo, cumpram a legislação nacional ou os padrões do setor, o que for mais vantajoso, e estejam regidos por contratos coletivos vinculativos, incluindo no que diz respeito a horas extraordinárias e outros regimes de remuneração. Seja em que circunstância for, os salários devem ser sempre suficientes para satisfazer as necessidades básicas dos funcionários, e dos respetivos dependentes a cargo, e proporcionarem algum rendimento diferenciador. Não pode aplicar nenhuma forma de dedução nas remunerações por motivos disciplinares, ou outros, nem de discriminação nas práticas de empregabilidade e de remuneração.

2. Saúde e Segurança

A Goanvi espera que os sistemas operacionais e de gestão do parceiro, bem como os seus funcionários, trabalhem no sentido de evitar lesões e doenças profissionais.

Ambiente de Trabalho

Os nossos parceiros devem proporcionar aos seus funcionários um ambiente de trabalho saudável e seguro. No mínimo, deve-se facultar água potável, iluminação, temperatura, ventilação e higienização adequadas e equipamento de proteção individual juntamente com postos de trabalho equipados. Para além disso, as instalações devem ser construídas e mantidas de acordo com as normas que vigoram na legislação e nas regulamentações aplicáveis.

Condições de Habitabilidade e Respeito pelo Direito à Privacidade

Os dormitórios, sempre e quando disponibilizados, devem ser construídos e mantidos em conformidade com todas as leis e regulamentações aplicáveis e devem ficar claramente separados da fábrica e da área

de produção. Todos os edifícios que sirvam de dormitório devem ser limpos e seguros e os trabalhadores devem poder entrar e sair livremente a qualquer hora. Estes devem ter WCs limpos, acesso a água potável e divisões de preparação e armazenamento de alimentos higienizadas. Todos os dormitórios devem igualmente proporcionar aos trabalhadores um espaço pessoal com alguma privacidade, aquecimento e ventilação adequados e chuveiros e casas de banho.

Capacidade de resposta a situações de emergência

Deve estar preparado para situações de emergência. Isto inclui procedimentos de aviso e de evacuação dos trabalhadores, treinos e simulacros de situações de emergência, material de primeiros socorros apropriado, equipamento apropriado de deteção e combate a incêndios e meios de saída adequados. Deve dar formação regular aos seus funcionários acerca da planificação, prontidão e dos cuidados médicos em situações de emergência.

Qualidade e segurança do produto

Todos os produtos fornecidos e serviços prestados, parcerias comerciais, têm de satisfazer as normas de qualidade e segurança exigidas por lei. Sempre que realizar negócios com a Goanvi, ou em representação desta, deve cumprir os requisitos de qualidade por ela estabelecidos.

3. Sustentabilidade Ambiental

A Goanvi espera dos seus parceiros o cumprimento de todos os requisitos ambientais legalmente aplicáveis e prova da contínua melhoria do seu desempenho ambiental.

Licença e Relatórios Ambientais

Os nossos parceiros devem envidar todos os esforços para obter, manter atualizadas e seguir de perto as diretrizes relativas ao reporte de todas as licenças ambientais exigidas e que os registos estejam sempre em conformidade com os requisitos legais.

Matérias Perigosas e Segurança dos Produtos

Deve identificar as matérias, químicos e substâncias perigosas e assegurar a sua correta utilização, deslocação, armazenagem, reciclagem, reutilização e eliminação. Toda a legislação e regulamentação em vigor relacionada com matérias, químicos e substâncias perigosas deve ser escrupulosamente respeitada. Deve cumprir os requisitos quanto a restrições das matérias e segurança dos produtos previstos na legislação e na regulamentação aplicável. Devem garantir que os seus funcionários principais têm formação e estão cientes das práticas utilizadas para a segurança dos produtos.

Consumo de Recursos, Prevenção da Poluição e Minimização de Resíduos

Deve otimizar o seu consumo de recursos naturais, incluindo energia e água. Este deve implementar e fazer prova de medidas viáveis para evitar a poluição e minimizar a geração de resíduos sólidos, águas residuais e emissões atmosféricas. Antes de fazer descargas ou eliminar resíduos, deve caracterizar e tratar as águas residuais e os resíduos sólidos de forma apropriada e de acordo com a legislação e a regulamentação em vigor.

4. Integridade Empresarial

A Goanvi espera que se cumpra toda a legislação e regulamentação de comércio ético aplicável nos países de onde as matérias-primas são originárias, produzidas e incorporadas no produto Goanvi (“país de utilização”). No que toca aos serviços, deverá prevalecer o local onde o serviço é prestado.

Anti-suborno

O nosso parceiro jamais deve oferecer ou prometer, diretamente ou através de intermediários, benefícios pessoais impróprios com o intuito e ganhar ou manter um negócio ou outras vantagens de terceiros, sejam eles do setor público ou privado. Não pode pagar nem aceitar subornos, combinar ou aceitar comissões nem agir de forma a infringir, ou levar os seus parceiros de negócios a infringir, qualquer lei ou regulamentação anti suborno vigente, incluindo a U.S. Foreign Corrupt Practices Act (lei norte-americana relativa a práticas corruptas no estrangeiro) e a UK Bribery Act (lei britânica relativa ao suborno).

Mecanismos de reclamação

Todo aquele que vemos como parceiro deve dispor de sistemas que permitam apresentar reclamações, comunicações e sugestões de funcionamento de forma anónima. O mecanismo de reclamações deve ser monitorizado por um responsável nomeado para o efeito que conservará estes registos e tomará as medidas necessárias de forma confidencial.

Arquivos

Deve preservar pastas de arquivo, livros e registos transparentes e atualizados de forma a fazer prova de conformidade com as normas governativas, das matérias-primas, dos serviços e do setor aplicáveis.

Origem

Deve ser capaz de revelar todas as potenciais fontes de origem primária (país de origem) associadas às entregas feitas. A Goanvi reserva-se no direito de solicitar que faça, a determinado momento, um mapa completo da cadeia de aprovisionamento ou fornecimento até à origem para facilitar a avaliação da conformidade da cadeia a montante.

Propriedade intelectual

Deve tomar as medidas necessárias de salvaguarda e preservação de informações confidenciais e protegidas dos seus parceiros de negócios e utilizar essas informações apenas para os fins autorizados no acordo contratualizado. Em caso de subcontratação, a partilha de informações confidenciais deve ser feita com o consentimento da Goanvi.

Conflito de Interesses

O parceiro deverá reportar à Goanvi qualquer situação que possa suscitar um conflito de interesses e informar a Goanvi se algum dos seus funcionários ou profissional ao abrigo de um contrato celebrado com a Goanvi detém algum tipo de participação na atividade do fornecedor ou alguma ligação económica com o mesmo.

Passos seguintes

I. Reportar Infrações

Os nossos parceiros devem reportar qualquer suspeita de violação das regulamentações, da legislação e do Código de Conduta. As infrações deverão ser reportadas à pessoa de contacto na Goanvi:

II.Reconhecimento do Código de Conduta Goanvi:

Nós, abaixo assinados, confirmamos pelo presente documento que:

- Recebemos e tomámos conhecimento do conteúdo do Código de Conduta da Goanvi de 04/07/2016;
- Estamos cientes de todas as legislações e regulamentações relevantes dos países onde a nossa empresa opera,
- Prontificamo-nos a reportar à Goanvi qualquer suspeita de violação do Código de Conduta,
- Cumpriremos os requisitos no Código de Conduta da Goanvi com base numa abordagem orientada para o desenvolvimento e sem aditamentos nem anulações.
- Informaremos todos os nossos funcionários/subcontratados do conteúdo do Código de Conduta da Goanvi e tomaremos providências para que estes cumpram também as disposições no mesmo.

Através do presente documento, autorizamos a Goanvi Bottling Lda., ou outra organização que a represente, a realizar auditorias, com ou sem aviso e a qualquer momento, às nossas instalações e às dos nossos subcontratados para verificar a conformidade ao conteúdo do Código de Conduta.

Nome da Empresa _____

Assinatura _____

Carimbo/Selo da Empresa _____

Nome e Cargo _____

Registo Comercial da Empresa / ID Estatutária / Código / Número _____

Data e Local _____