Código de conduta para fornecedores de Nauterra

(Este documento contém completo o Código de Conduta da amfori BSCI, v.2021)

VERSÃO NOVEMBRO 2023

Preámbulo

Nauterra tem um firme compromisso com a gestão responsável em todos os seus âmbitos de atuação. Garantir um fornecimento responsável materializa o esforço da empresa para obter uma maior coerência entre as suas diferentes políticas e compromissos com a sustentabilidade, melhorando a sua competitividade global e liderando novas pautas em relação a os seus fornecedores.

O futuro do negócio passa necessariamente porque todos os agentes envolvidos na cadeia de valor exige que todos os agentes envolvidos realizem uma atividade empresarial responsável baseada na busca da excelência e na redução dos impactos negativos associados a tal atividade.

Este Código de Conduta para fornecedores de Nauterra (doravante, o Código) define os padrões mínimos de conduta empresarial ética e responsável que devem ser observados por todos os fornecedores de Nauterra, em linha com os princípios reunidos no seu próprio Código de Ética Empresarial[1]. Nauterra compromete-se a colocar os meios necessários para que os seus fornecedores conheçam e entendam este código e possam assumir e colaborar no seu cumprimento.

Além disso, como parte do seu modelo de cumprimento, Nauterra conta com canais de denúncias abertos para todos os grupos de interesse e acessíveis a partir da sua web como forma efetiva de prevenir, detectar e corrigir qualquer comportamento ou atuação dos seus funcionários, diretores e órgãos de governança que se afastem da ética e da legalidade. Também podem ser denunciados por meio dele comportamentos de fornecedores que se afastem do estabelecido neste Código.

Este Código inclui todo o Código de Conduta da amfori BSCI (Business Social Compliance Initiative) v.2021. Como membro da associação amfori[2] desde dezembro de 2016, Nauterra compromete-se a cumprir este código e garantir a conformidade na sua cadeia de abastecimento.

Esta versão do Código de Conduta para fornecedores de Nauterra entrou em vigor o 1º de janeiro de 2023, substituindo as suas versões anteriores.

Índice

I. Introdução
II. Valores e princípios
III. Termos de implementação
IV. Apêndices

[1] https://nauterra.com/etica-politicas-relevantes/
[2] https://www.amfori.org/

I. Introdução

O Código de Conduta da amfori BSCI é um documento de compromisso para que os membros da amfori, como Nauterra, e os seus parceiros comerciais exerçam *due diligence* (diligência prévia ou diligência devida) de direitos humanos e proteção ambiental nas suas cadeias de abastecimento globais em linha com princípios internacionalmente reconhecidos. Este documento proporciona uma direção aos membros da amfori e aos respetivos parceiros comerciais no sentido de realizarem negócios de forma responsável, e de identificarem, prevenirem, mitigarem, se responsabilizarem por e remediarem impactos adversos sobre direitos humanos, bem como impactos ambientais nas suas cadeias de abastecimento. É apoiado e suplementado pelo Manual de Sistema da amfori BSCI, pelo Programa de Compromisso dos Membros da amfori e pela Plataforma de Sustentabilidade da amfori. Este documento, e todo o material suplementar e de apoio, integra as características de *due diligence* conforme indicadas pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE).

Os membros da amfori e os respetivos parceiros comerciais, incluindo produtores, intermediários e aqueles envolvidos nos processos de recrutamento de trabalhadores, a montante (*upstream*) e a jusante (*downstream*), podem tornar-se signatários do Código de Conduta da amfori BSCI. Ao longo deste documento, o termo "signatários" será utilizado de forma sinónima para se referir aos membros da amfori e aos respetivos parceiros comerciais.

Esta versão do Código de Conduta da amfori BSCI foi aprovada pela amfori, e prevalece sobre todas as versões anteriores do Código de Conduta da amfori BSCI em todas as suas traduções. A versão inglesa deste documento é a versão legalmente vinculativa.

O Código de Conduta da amfori BSCI v.2021 entrou em vigor o 1 de janeiro de 2023. A responsabilidade de incorporar este Código de Conduta nas suas operações, e de implementar a *due diligence*, reside com os signatários.

II. Valores e princípios

O Código de Conduta da amfori BSCI, bem como os seus documentos e ferramentas de apoio, baseiam-se e fazem referência aos seguintes documentos:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU)
- Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT)
- Princípios Orientadores das Nações Unidas (ONU) sobre Empresas e Direitos Humanos
- Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais
- Direitos das Crianças e Princípios Comerciais das Nações Unidas
- Dimensões de Género dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos
- Documentos de Orientação Setorial da OCDE

Ao apoiar o Código de Conduta da amfori BSCI, os signatários confirmam que o seu compromisso irá seguir os valores abaixo:

- **Melhoria contínua:** Os signatários comprometem-se a implementar o Código de Conduta da amfori BSCI numa abordagem holística, integrada nos seus sistemas de gestão e na cultura da empresa, para garantir a melhoria contínua da *due diligence* no âmbito das respetivas organizações e cadeias de abastecimento de uma forma progressiva.
- **Cooperação:** Os signatários terão um maior impacto, bem como uma maior possibilidade de identificar, prevenir, mitigar e remediar violações ambientais e de direitos humanos nas suas

organizações e cadeias de abastecimento ao trabalharem em conjunto e utilizando uma abordagem holística relativamente à *due diligence*. O espírito de cooperação é crucial no envolvimento entre os signatários e as partes interessadas em diferentes níveis, em particular para criar o máximo efeito. A amfori apoia os signatários ao criar parcerias relevantes e significativas.

- **Capacitação:** Um objetivo central para a amfori é possibilitar aos seus signatários o desenvolvimento das respetivas organizações e a capacitação das cadeias de abastecimento de uma forma que respeite os direitos humanos e permita a melhoria contínua. Nesse sentido, a amfori fornece as ferramentas necessárias e espera que os seus signatários utilizem e distribuam estas ferramentas nas suas organizações e cadeias de abastecimento.
- **Cumprimento do código:** O cumprimento da legislação nacional é a primeira obrigação das empresas. Nos países em que a legislação nacional define uma norma de proteção diferente da do Código de Conduta da amfori BSCI e das suas referências, os signatários deverão cumprir os princípios que forneçam a proteção mais elevada aos trabalhadores e ao ambiente, sem contradizer o enquadramento legal do país.
- **Proteção de pessoas vulneráveis:** Os signatários comprometem-se a proteger e capacitar indivíduos vulneráveis e membros de grupos e comunidades vulneráveis, tanto quanto for possível exercer a sua influência. Os signatários compreendem que a vulnerabilidade pode depender do contexto e que determinados indivíduos, grupos e comunidades podem ser vulneráveis em mais do que um aspeto.
- **Transparência:** Os signatários comprometem-se a ser transparentes:
    - uns com os outros, com a amfori e com quaisquer terceiros envolvidos numa qualidade de relevância (p. ex., auditores, parceiros de qualidade), e no âmbito do contexto de identificação, prevenção e remediação de direitos humanos e impactos ambientais adversos. Os signatários informam-se uns aos outros ativamente e informam a amfori em relação a qualquer incidente crítico, bem como em relação à eficácia de quaisquer respostas a um impacto adverso sobre os valores e princípios do Código de Conduta da amfori BSCI,
    - através da divulgação razoável a acionistas, partes interessadas e governos relativamente aos seus impactos na cadeia de abastecimento e nas comunidades envolventes, em linha com os requisitos da legislação nacional, quando disponível.

O Código de Conduta da amfori BSCI e os seus valores são implementados através do conjunto de princípios, conforme explicado abaixo:

Sistema de gestão social e efeito em cascata

Os signatários comprometem-se a:

- adotar e comunicar publicamente uma declaração escrita da política de direitos humanos, em linha com a complexidade e dimensão das operações, aprovada pelo maior nível hierárquico,
- implementar um sistema de gestão de *due diligence* baseado em riscos e processos nas suas práticas empresariais em linha com os Princípios Orientadores das Nações Unidas, e ajustados ao modelo comercial da empresa. As expetativas definidas neste Código de Conduta devem ser incorporadas no sistema,
- comunicar ativamente o seu apoio ao Código de Conduta da amfori BSCI através de todas as funções na sua empresa, bem como dos seus parceiros comerciais e partes interessadas relevantes,

- dar formação e incentivar todos os departamentos e indivíduos relevantes de uma forma que lhes permita integrar os princípios de uma empresa responsável e aberta às questões de género e as práticas de compra na cultura da empresa, bem como passá-los para os seus parceiros comerciais,
- exigir que os seus parceiros comerciais passem a informação para os parceiros comerciais e partes interessadas relevantes na cadeia de abastecimento,
- exigir e acompanhar o trabalho dos seus parceiros comerciais para que cumpram na íntegra o Código de Conduta da amfori BSCI no âmbito da esfera da sua influência, incluindo intermediários que estejam envolvidos no processo de recrutamento de trabalhadores, tais como corretores, recrutadores e agências de recrutamento,
- incluir todos os trabalhadores na sua *due diligence*, especialmente as partes vulneráveis na sua cadeia de abastecimento, tais como trabalhadores que trabalham em casa, pequenos proprietários, bem como trabalhadores temporários e migrantes; identificar os desafios a estes níveis e fazer parcerias com a amfori e outras partes interessadas relevantes para alcançar melhorias,
- dispor da estratégia, processos e recursos suficientes para cumprir as responsabilidades relacionadas com o Código de Conduta da amfori BSCI e garantir que existe melhoria contínua na sua implementação,
- exercer práticas de compras responsáveis e abertas às questões de género, e evitar colocar os seus parceiros comerciais numa posição que os impeça de cumprirem o Código de Conduta da amfori BSCI.

Envolvimento e proteção dos trabalhadores

Os signatários comprometem-se a:

- estabelecer práticas de gestão responsável e aberta às questões de género que envolvam todos os trabalhadores e os seus representantes numa troca de informações saudável no processo de *due diligence*,
- definir objetivos de longo prazo para proteger os trabalhadores em linha com as aspirações do Código de Conduta da amfori BSCI,
- dar passos específicos, tais como formações, para consciencializar os trabalhadores dos seus direitos e responsabilidades, prestando especial atenção às pessoas vulneráveis. Quando for relevante, intermediários tais como corretores, recrutadores e agências de recrutamento devem desempenhar um papel ativo na concretização destes passos,
- criar competência suficiente entre os gestores, trabalhadores e representantes dos trabalhadores dentro da respetiva empresa, bem como na cadeia de abastecimento, a fim de incorporar o Código de Conduta da amfori BSCI na cultura da sua empresa, e promover educação e formação contínua em cada nível de trabalho,
- estabelecer ou participar em mecanismos de reclamação eficazes ao nível operacional para indivíduos e comunidades que podem ser adversamente afetados e manter registos precisos. O mecanismo de reclamação ao nível operacional tem de estar em linha com o Artigo 31.º dos Princípios Orientadores das Nações Unidas. Quando for relevante (p. ex., quando está presente uma população de trabalhadores migrantes), o mecanismo de reclamação ao nível operacional deve estar acessível nos idiomas locais relevantes, e deve permitir abordar e solucionar os problemas de forma eficaz nas diversas jurisdições através de parcerias e coordenação.

Os direitos de liberdade de associação e de negociação coletiva

Os signatários comprometem-se a:

- respeitar o direito de os trabalhadores formarem e aderirem a sindicatos – ou de se absterem de o fazer – e de negociarem coletivamente, de uma forma livre e democrática, sem qualquer tipo de distinção e independentemente do género,
- garantir a representação significativa de todos os trabalhadores, sem qualquer tipo de distinção e independentemente do género,
- não discriminar os trabalhadores devido à filiação em sindicatos,
- não impedir os representantes e os recrutadores dos trabalhadores de terem acesso aos trabalhadores no local de trabalho ou de interagirem com eles,
- respeitar este princípio ao permitir que os trabalhadores elejam livremente os seus próprios representantes com quem a empresa pode entrar em diálogo sobre questões laborais, quando opera em países onde a atividade sindical é ilegal ou onde não é permitida a atividade sindical livre e democrática.

Proibição de discriminação, violência ou assédio

Os signatários comprometem-se a:

- tratar todos os trabalhadores com respeito e dignidade,
- garantir que os trabalhadores não são sujeitos a qualquer forma de violência, assédio e tratamento desumano ou degradante no local de trabalho, nem a ameaças de violência e abuso, incluindo castigos corporais, abusos verbais, físicos, sexuais, económicos ou psicológicos, coerção física ou mental, ou outras formas de assédio ou intimidação,
- compreender os possíveis motivos para a discriminação no seu contexto específico, e não discriminar nem excluir pessoas com base no sexo, género, idade, religião, raça, casta, nascimento, origem social, deficiência, origem étnica e nacional, nacionalidade, filiação em sindicatos ou quaisquer outras organizações legitimadas, afiliação ou opiniões políticas, orientação sexual, responsabilidades familiares, estado civil, gravidez, doenças e qualquer outra condição que possa dar origem a discriminação,
- estabelecer procedimentos disciplinares por escrito e explicá-los oralmente aos trabalhadores em termos e linguagem que eles possam entender. As medidas disciplinares têm de estar em linha com a legislação nacional,
- proporcionar igualdade de oportunidades e de tratamento, aberta às questões de género, através de recrutamento e emprego,
- verificar que os trabalhadores não são alvo de discriminação, castigo ou retaliação por denunciarem situações relacionadas com qualquer um dos motivos indicados acima.

Remuneração justa

Os signatários comprometem-se a:

- cumprir, no mínimo, os salários definidos pela legislação do governo sobre salário digno, ou as normas do setor aprovadas em função de negociação coletiva, o que for superior. Os salários deverão referir às horas de trabalho padrão,
- pagar salários de uma forma regular, atempada e constante, e totalmente em moeda corrente. O pagamento parcial na forma de subsídios "em espécie" só é aceite em linha com as especificações da OIT,
- avaliar com precisão a lacuna salarial, e trabalhar de forma progressiva para o pagamento de um salário digno que seja suficiente para permitir uma qualidade de vida decente para os trabalhadores e respetivas famílias,

- refletir as competências, a responsabilidade, a antiguidade e a formação dos trabalhadores no seu nível salarial,
- nos casos em que esteja estabelecido um pagamento por produção, quota ou à peça, permitir aos trabalhadores auferir pelo menos um salário que cumpra ou exceda, respetivamente, o salário digno legal aplicável, as normas do setor ou os acordos de negociação coletiva (onde aplicável) no âmbito do horário de trabalho padrão,
- garantir que os trabalhadores de todos os géneros e categorias, tais como trabalhadores locais e migrantes, recebam a mesma remuneração por trabalho e qualificação iguais,
- implementar deduções apenas nas condições e na medida permitida pela lei ou fixada por um acordo coletivo de trabalho,
- proporcionar aos trabalhadores os benefícios sociais que são legalmente concedidos, tais como ausência de impacto negativo no seu salário, nível de antiguidade, cargo ou perspetivas de promoção.

Horário de trabalho decente

Os signatários comprometem-se a:

- garantir que os trabalhadores não são obrigados a trabalhar mais do que 48 horas por semana, de forma regular ou recorrente, sem prejuízo das expetativas específicas definidas no presente documento. As exceções especificadas pela OIT são reconhecidas,
- interpretar a legislação nacional aplicável, as normas de referência do setor ou os acordos coletivos no âmbito do enquadramento internacional definido pela OIT, e promover práticas de trabalho à hora que possibilitem um equilíbrio saudável entre a vida pessoal e a vida profissional dos trabalhadores,
- exceder apenas o limite de horas descrito acima em linha com casos excecionais definidos pela OIT, em cujo caso são permitidas horas extraordinárias,
- utilizar as horas extraordinárias como uma prática excecional e voluntária, paga a uma taxa superior mínima de 125% do preço padrão. As horas extraordinárias não deverão representar uma probabilidade significativamente maior de acidentes ocupacionais e, em circunstância alguma, deverão ultrapassar os limites definidos no âmbito da legislação nacional,
- conceder aos trabalhadores o direito a pausas para descanso em cada dia de trabalho e o direito a, pelo menos, um dia de folga a cada sete dias, salvo se se aplicarem exceções definidas por acordos coletivos de trabalho.

Higiene e segurança ocupacional

Os signatários comprometem-se a:

- respeitar o direito a condições de vida e de trabalho saudáveis por parte dos trabalhadores e das comunidades locais, sem prejuízo das expetativas específicas definidas no presente documento. As pessoas vulneráveis, tais como – entre outras – jovens trabalhadores, mulheres grávidas ou que foram mães recentemente e pessoas com deficiências, devem receber especial atenção,
- cumprir a legislação nacional de saúde e segurança ocupacional, ou as normas internacionais nos casos em que a legislação nacional é fraca ou mal aplicada,
- garantir que existem sistemas em vigor para avaliar, identificar, prevenir e mitigar ameaças potenciais e concretas à saúde e segurança dos trabalhadores,

- dar formação a todos os departamentos e indivíduos sobre saúde e segurança ocupacional regularmente durante todas as fases de emprego, e fornecer informações sobre potenciais riscos de saúde e segurança ocupacional para os trabalhadores e o público, incluindo as comunidades afetadas,
- tomar medidas eficazes para impedir que os trabalhadores tenham acidentes, ferimentos ou doenças resultantes do trabalho, associadas ao trabalho ou que ocorram durante o trabalho. Estas medidas visam minimizar, tanto quanto é razoável, as causas dos riscos inerentes ao local de trabalho,
- procurar melhorar a proteção dos trabalhadores em caso de acidente, incluindo através de sistemas de seguros obrigatórios,
- manter registos de todos os incidentes de saúde e segurança no local de trabalho e todas as outras instalações que são fornecidas ou disponibilizadas,
- tomar todas as medidas apropriadas e obter todas as licenças e documentação relevantes exigidas pela legislação nacional para ver a estabilidade e a segurança dos equipamentos e edifícios que utilizam, bem como para se protegerem de qualquer emergência previsível e se prepararem para a mesma. Tal inclui as instalações residenciais para os trabalhadores quando estas são fornecidas ou disponibilizadas pela entidade patronal ou por um parceiro de recrutamento,
- estabelecer comissões relevantes, tais como uma Comissão de Saúde e Segurança Ocupacional, para garantir a cooperação ativa entre a administração e os trabalhadores e/ou os seus representantes para o desenvolvimento e a implementação eficaz de sistemas que garantam um ambiente de trabalho seguro e saudável. Estas comissões visam representar a diversidade dos trabalhadores,
- consciencializar os trabalhadores e respeitar o seu direito e responsabilidade de sair das instalações e/ou parar de trabalhar sem pedir autorização em situações perigosas e de riscos descontrolados,
- proporcionar assistência médica ocupacional adequada e instalações relacionadas e proporcionar acesso igual a todos os trabalhadores a estes serviços. Os serviços de saúde (incluindo seguro) devem servir as preocupações e necessidades distintas de todos os géneros e idades,
- proporcionar acesso a água potável limpa e segura, e a áreas para descanso e alimentação gratuitas e, quando aplicável, proporcionar acesso a áreas para cozinhar e guardar alimentos,
- proporcionar um número adequado de casas de banho separadas e seguras com um nível adequado de privacidade para todos os géneros, e papel higiénico e lavatórios com sabonete em todas as áreas de trabalho,
- garantir que, quando são fornecidas ou disponibilizadas instalações residenciais, estas são limpas e seguras e satisfazem todas as necessidades básicas dos trabalhadores,
- fornecer Equipamento de Proteção Individual (EPI) eficaz e personalizado a todos os trabalhadores gratuitamente, levando em consideração as necessidades de diferentes categorias de trabalhadores, tais como mulheres grávidas e a amamentar,
- compensar pelos danos incorridos pelos trabalhadores nas ocasiões em que se identifique a falha histórica ou efetiva de cumprimento dos princípios.

Proibição de trabalho infantil

Os signatários comprometem-se a:

- não empregar, direta ou indiretamente, crianças com idade inferior à idade mínima de conclusão da escolaridade obrigatória, conforme definido pela lei, que não deve ser de menos de 15 anos, salvo se se aplicarem as exceções reconhecidas pela OIT,
- proteger as crianças de qualquer forma de exploração,
- estabelecer mecanismos sólidos de verificação da idade como parte do processo de recrutamento, o qual não deve ser de forma alguma degradante ou desrespeitador para o trabalhador,
- tomar cuidados especiais e identificar medidas de forma proativa no caso de despedimento e retirada de crianças, para garantir a proteção das crianças afetadas.

Proteção especial de jovens trabalhadores

Os signatários comprometem-se a:

- garantir que as pessoas jovens não trabalham à noite e que estão protegidas das condições de trabalho que sejam prejudiciais para a sua saúde, segurança, moral e desenvolvimento, sem prejuízo das expetativas específicas definidas neste princípio,
- retirar jovens trabalhadores de qualquer trabalho perigoso ou fonte de risco imediatamente quando tais casos forem identificados, e redefinir o âmbito do respetivo trabalho sem qualquer perda de rendimento,
- garantir que (a) o tipo de trabalho não será provavelmente prejudicial para a saúde ou desenvolvimento dos jovens trabalhadores; (b) o horário de trabalho permite a sua presença na escola, a sua participação em orientação vocacional aprovada pela autoridade competente ou a sua capacidade para tirarem partido de programas de formação ou instrução,
- definir os mecanismos necessários para prevenir, identificar e mitigar os prejuízos para jovens trabalhadores, prestando especial atenção ao fornecimento e acesso de jovens trabalhadores a mecanismos eficazes de reclamação operacional e a programas e regimes de formação em Saúde e Segurança Ocupacional específicos para as necessidades dos jovens trabalhadores.

Proibição de emprego precário

Os signatários comprometem-se a:

- garantir que o seu processo de recrutamento e relações laborais não causam insegurança nem vulnerabilidade social ou económica aos seus trabalhadores,
- garantir que o trabalho é realizado com base numa relação laboral reconhecida e documentada, estabelecida em conformidade com as legislações nacionais relevantes, os costumes ou as práticas, e as normas laborais internacionais (a que proporcionar maior grau de proteção),
- antes de iniciar a relação laboral, fornecer aos trabalhadores informações compreensíveis no seu próprio idioma e garantir que têm conhecimento dos seus direitos, responsabilidades e condições de emprego, incluindo horário de trabalho, remuneração e termos de pagamento no seu próprio idioma,
- procurar fornecer condições de trabalho decentes e, onde for relevante, flexíveis, que também apoiem os trabalhadores, independentemente do género, nas suas funções de pais ou prestadores de cuidados, incluindo trabalhadores migrantes e sazonais, cujos filhos possam ter ficado nos seus locais de residência,
- não utilizar acordos de emprego de uma forma que, deliberadamente, não corresponda à finalidade genuína da lei. Tal inclui – entre outros – (a) regimes de formação ou estágio em que

não haja a intenção de transmitir competências ou fornecer emprego regular, (b) trabalho sazonal ou contingente, quando utilizado para prejudicar a proteção aos trabalhadores, (c) contratos apenas de mão de obra, e (d) substituição de contratos,

- não utilizar a subcontratação de uma forma que prejudique os direitos dos trabalhadores.

Proibição de trabalho escravo, forçado ou tráfico humano

Os signatários comprometem-se a:

- não se envolver em, nem através dos parceiros comerciais, ser cúmplice de, qualquer forma de servidão, trabalho forçado, escravo, traficado ou não voluntário, incluindo trabalho forçado imposto pelo estado,
- cumprir os princípios internacionais de recrutamento responsável, incluindo o Princípio de que a Entidade Patronal Paga, e exigir o mesmo dos seus parceiros de recrutamento, quando se envolver e recrutar todos os trabalhadores, quer direta, quer indiretamente, em especial membros de grupos vulneráveis, tais como trabalhadores migrantes e temporários. No mínimo, isto inclui:
    - Não são cobrados aos trabalhadores quaisquer taxas e custos de recrutamento
    - Contratos de emprego claros e transparentes
    - Não se podem enganar nem coagir os trabalhadores quanto à sua liberdade
    - Liberdade de movimento e não retenção dos documentos de identidade
    - Acesso a informações gratuitas, abrangentes e exatas
    - Liberdade de rescindir o contrato, mudar de entidade patronal e de regressar em segurança
    - Acesso a recursos eficazes e gratuitos de resolução de disputas
- compensar progressivamente os dados incorridos pelos trabalhadores dentro de um prazo razoável, e dentro do enquadramento dos mesmos princípios internacionais, caso se identifique a falha histórica ou efetiva de cumprimento dos princípios.

Proteção do ambiente

Os signatários comprometem-se a:

- implementar um sistema de gestão de *due diligence* ambiental baseado em riscos e processos nas suas práticas empresariais ajustado ao modelo comercial da empresa. Este também pode ser integrado no sistema de gestão geral de *due diligence*,
- cumprir a legislação ambiental nacional, ou as normas internacionais nos casos em que a legislação nacional é fraca ou mal aplicada,
- identificar os impactos ambientais das suas operações e implementar medidas adequadas para prevenir, mitigar e remediar impactos adversos nas comunidades envolventes, recursos naturais, clima e no ambiente em geral.

Comportamento empresarial ético

Os signatários comprometem-se a:

- não participar em qualquer ato de corrupção, extorsão ou desvio de dinheiro, nem em qualquer forma de suborno – incluindo, entre outros – prometer, oferecer, dar ou aceitar qualquer incentivo monetário ou de outra natureza indevido,

- desenvolver e adotar medidas, programas ou controlos internos adequados para prevenir e detetar corrupção, extorsão, desvio de dinheiro ou qualquer forma de suborno, desenvolvidos com base numa avaliação de risco específica da empresa,
- manter informações precisas relativamente às suas atividades, estrutura e desempenho, e revelá-las de acordo com os regulamentos aplicáveis e as práticas de referência do setor para aumentar a transparência das suas atividades,
- não falsificar nem participar na falsificação de quaisquer informações nem em qualquer ato de deturpação na cadeia de abastecimento,
- consciencializar os trabalhadores sobre as políticas, controlos, programas e medidas contra comportamentos pouco éticos, e promover a conformidade dentro da empresa através de formações e comunicação,
- recolher, utilizar e, de outra forma, tratar dados pessoais (incluindo os dos trabalhadores, parceiros comerciais, clientes e consumidores na sua esfera de influência) com cuidado razoável. A recolha, utilização e outro tratamento de dados pessoais tem de cumprir as leis de privacidade e de segurança das informações e os requisitos regulamentares.

III. Termos de implementação

Os signatários deste Código de Conduta concordam em implementar os valores e princípios definidos neste documento através do ciclo de vida das suas relações comerciais e em estreita ligação com as partes interessadas relevantes:

- **Antes de iniciar uma relação comercial**, mapear e compreender os riscos potenciais e efetivos para os direitos humanos.
- **Durante uma relação comercial**, realizar negócios de forma responsável, e orientar e apoiar os seus parceiros comerciais na melhoria contínua.
- **No final de uma relação comercial,** garantir uma transição responsável para o parceiro comercial.

Gestão da informação

- Os signatários deverão manter as suas informações atualizadas e exatas na Plataforma de Sustentabilidade da amfori e irão instruir os seus funcionários e representantes a utilizar tais informações em conformidade com o Regulamento (UE) 2016/679 (Regulamento Geral de Proteção de Dados), o qual é habitualmente referido como RGPD.
- Os signatários compreendem que todos os dados pessoais recolhidos, utilizados ou, de outra forma, tratados pelas ferramentas e plataformas da amfori têm de estar em conformidade com o RGPD, independentemente da localização geográfica onde os dados são recolhidos.
- Os signatários concordam que os dados recolhidos através de uma atividade de monitorização, incluindo um mecanismo de reclamação, podem ser partilhados com terceiros (i) desde que tal ocorra no âmbito do enquadramento da amfori; (ii) desde que tal transferência seja necessária para o fornecimento de atividades relacionadas com a amfori, ou em seu nome, e/ou (iii) desde que os terceiros concordem em tratar os dados fornecidos com o máximo respeito e apenas para a finalidade relevante para o caso.

Monitorização da cadeia de abastecimento

- Os parceiros comerciais monitorizam que o Código de Conduta da amfori BSCI seja cumprido internamente e pelos seus parceiros comerciais a montante envolvidos no processo de produção, com base numa abordagem de melhoria contínua.
- Os parceiros comerciais reconhecem que os membros da amfori podem optar por incluí-los nas atividades de monitorização. Eles concordam em ser monitorizados nas instalações e fora delas, com ou sem aviso, pela amfori, ou por terceiros qualificados pela amfori (p. ex., empresas de auditoria, parceiros de qualidade) para esta finalidade. Estas atividades podem ser realizadas no âmbito das ferramentas de monitorização da amfori ou do Programa de Auditorias de Qualidade da amfori. Durante a realização de uma atividade de monitorização, os parceiros comerciais concordam em:
    - dar pleno acesso às instalações, conforme solicitado pelos indivíduos que realizam a atividade, incluindo as partes que podem não ter sido inicialmente indicadas no âmbito da atividade,
    - dar acesso aos dados pessoais dos seus trabalhadores, e permitir que os indivíduos recolham dados relevantes para os fins de emissão de relatórios, desde que se mantenham em linha com a legislação nacional e com o RGPD,
    - permitir aos indivíduos recolher as evidências documentais necessárias relevantes para a atividade, incluindo entre outros, documentos da empresa, licenças, certificações e imagens,
    - permitir que os indivíduos realizem entrevistas aos trabalhadores nas instalações e fora delas em total confidencialidade, sem qualquer influência ou retaliação por parte da administração.

Data _____ Nome da empresa _____

Nome _____ Endereço _____

_____

_____

_____

Assinatura Carimbo/selo da empresa

IV. Apêndices

Apêndice 1. Requisitos adicionais para fornecedores de atum

Apêndice 2. Requisitos adicionais para fornecedores de sardinha e outras espécies de pescado não atum

Apêndice 3. Referencias e Glossário BSCI v.2021

Apêndice 1. Requisitos adicionais para fornecedores de atum

Além dos compromissos contidos no corpo principal do Código de Conduta para Fornecedores de Nauterra, os fornecedores de matéria-prima de atum devem observar os seguintes requisitos:

1. **Atuar em conformidade com as normas e resoluções nacionais e internacionais para a pesca do atum, de modo que todos os barcos fornecedores de Nauterra:**
    i. estejam autorizados nos registros das organizações regionais de pesca (ORP) e contem com um número IMO (matrícula válida universal) em vigor (ou um UVI (Unique Vessel Identifier) em sua falta);
    ii. pertençam a um país que figure ou tenha solicitado figurar como parte contratante ou cooperante da correspondente Organização Regional de Pesca (ORP);
    iii. contem com todas as licenças de pesca necessárias de acordo com as zonas onde estejam pescando;
    iv. respeitem as proibições impostas, assim como qualquer outra obrigação estabelecida pelas ORP ou pelos países costeiros;
    v. respeitem as áreas de conservação estabelecidas pelas ORP ou pelos países costeiros;
    vi. utilizem métodos legais de pesca de acordo ao contemplado na normativa internacional e da UE.
2. **Evitar de forma ativa a pesca ilegal e a comercialização de seus produtos**
    i. A empresa fornecedora não terá nenhum barco nas listas oficiais de IUU (Illegal, Unreported and Unregulated) e se certificarão que nenhum de seus fornecedores tenha.
3. **Proibir práticas como a remoção das barbatanas dos tubarões que representem dano intencional a alguma espécie**
    i. Não existirão indícios nem evidências de remoção das barbatanas dos tubarões (mutilação e retenção das barbatanas do tubarão) ou qualquer outra prática que represente um dano intencional às espécies.
4. **Registrar de forma permanente os dados associados à pesca**
    i. Serão fornecidas ao departamento de Compra e Venda de Pescado de Nauterra todas as informações relacionadas à origem dos lotes de atum (lombo, peixe inteiro e *maquila*). A saber: espécie, método de pesca utilizado, período temporal em que foi realizada a captura, zona FAO e região oceânica onde foi realizada a pesca, nome do barco, IMO, bandeira e planta processadora). As informações solicitadas serão apresentadas da forma requerida pela equipe de Compra e Venda de Pescado de Nauterra.
    ii. A mercadoria será entregue corretamente identificada, assegurando-se que os lotes estejam adequadamente separados de acordo com a forma exigida pela equipe de Compra e Venda de atum de Nauterra.

5. **Controlar de forma exaustiva o cumprimento dos requisitos sanitários**

    i. Toda a matéria-prima será submetida a estritos controles de saúde e qualidade de acordo com as exigências de Nauterra.

6. **Não realizar descartes de atum a bordo**

    i. O fornecedor é obrigado a não realizar a seleção de capturas e descartes em favor de melhores exemplares a bordo dos barcos porque representaria um impacto na sustentabilidade dos estoques de atum.

7. **Não realizar transbordos em alto mar**

    i. O peixe capturado pelo barco não pode ser transposto no mar, nem em alto mar ou dentro das EEZ (Zonas Econômicas Exclusivas), águas territoriais ou águas de arquipélagos, exceto nas exceções previstas pela ISSF (Internacional Seafood Sustainability Foundation).

8. **Comprometer-se com a devolução das espécies não alvo e com a redução da captura incidental**

    i. As atividades de pesca devem ser realizadas com um compromisso firme de devolução das espécies não alvo e da redução da captura incidental como forma de limitar ao máximo o impacto das tarefas da pesca na biodiversidade.

9. **Treinar periodicamente a tripulação em boas práticas pesqueiras e medidas de conservação**

    i. O cumprimento das especificações anteriores implica que a tripulação esteja plenamente informada sobre quais são seus direitos e obrigações a bordo, assim como que receba a formação adequada em boas práticas pesqueiras e medidas de conservação.

10. **No caso de barcos de atum cercadores de grande escala, fazer parte do cadastro PVR (Proactive Vessel Register) da ISSF (Internacional Seafood Sustainability Foundation)**

    i. Todos os barcos de atum cercadores de grande escala que sejam fornecedores de Nauterra deverão estar registrados, sem exceção, no Cadastro de Barcos PVR da ISSF e cumprir todos os princípios, que inclui, entre outros, a obrigatoriedade de uso de FAD (Fish Agreggating Device) não emaranhantes.

    ii. Os princípios do PVR podem ser consultados no seguinte link: https://www.iss-foundation.org/vessel-and-company-commitments/proactive-vessel-register/proactive-vessel-register-pvr/

11. **Implementar, manter e documentar um sistema de gestão de resíduos em todos os seus barcos de pesca**

    Isso se aplicará tanto aos resíduos gerados pela atividade no próprio navio quanto ao lixo e resíduos potencialmente recolhidos no mar, fornecendo-lhes soluções adequadas de gerenciamento, disposição e disposição final para aplicar efetivamente os requisitos nacionais ou protocolos baseados em requisitos ambientais internacionais (por exemplo, MARPOL, caso não haja legislação nacional no local onde o navio opera). Eliminar de forma responsável o excesso de artes de pesca e outros potenciais detritos marinhos de acordo com as melhores soluções disponíveis.

Apêndice 2. Requisitos adicionais para fornecedores de sardinha e outras espécies de pescado não atum

Além dos compromissos contidos no corpo principal do Código de Conduta para Fornecedores de Nauterra, os fornecedores de matéria-prima pescado não atum (como sardinha e outras espécies de pescado) devem observar os seguintes requisitos:

1. **Atuar de acordo com as normas e resoluções nacionais e internacionais para a pesca de cada espécie. Desta forma, todos os navios de suprimento de Nauterra:**
    i. Serão autorizados a pescar e cumprirão os requisitos legais apropriados.
    ii. Terão todas as licenças de pesca que correspondem às áreas onde estão pescando.
    iii. Respeitarão as imposições, bem como qualquer outra obrigação estabelecida pelas autoridades competentes.
    iv. Respeitarão as áreas de conservação estabelecidas pelos países costeiros e pelas autoridades competentes.
    v. Eles usarão métodos legais de pesca de acordo com os regulamentos internacionais e da UE.
2. **Evitar ativamente a pesca ilegal e a comercialização dos seus produtos**
    i. A empresa fornecedora não terá nnehum navio nas listas oficiais da IUU (ilegais, não declaradas e não regulamentadas) e certificar-se-á de que nenhum de seus fornecedores esteja.
3. **Proibir práticas que envolvam danos intencionais a qualquer espécie**
    i. Não haverá provas ou evidências de práticas que danifiquem intencionalmente a espécie.
4. **Registar permanentemente os dados associados à pesca**
    i. Todas as informações relacionadas à origem da matéria-prima serão fornecidas ao departamento de Compra e Venda de Pescado de Nauterra. As informações solicitadas serão fornecidas da maneira exigida pela equipe de Compra e Venda de Pescado de Nauterra.
    ii. A mercadoria será entregue corretamente identificada, certificando-se de que os lotes estão devidamente separados de acordo com a maneira exigida pela equipe de Compra e Venda de Pescado de Nauterra.
5. **Monitoramento minucioso em conformidade com os requisitos de saudabilidade.**
    i. Toda a matéria-prima será submetida a rígidos controles de saudabilidade e qualidade, de acordo com as exigências de Nauterra.
6. **Comprometer-se com a devolução de espécies não visadas e a redução de capturas acidentais.**
    i. As actividades de pesca devem ser realizadas com um firme compromisso da devolução das espécies não visadas e a redução das capturas acidentais com o objetivo de limitar ao máximo o impacto das actividades de pesca na biodiversidade.
7. **Implementar, manter e documentar um sistema de gestão de resíduos em todos os seus barcos de pesca.**

    Isso se aplicará tanto aos resíduos gerados pela atividade no próprio navio quanto ao lixo e resíduos potencialmente recolhidos no mar, fornecendo-lhes soluções adequadas de gerenciamento,

disposição e disposição final para aplicar efetivamente os requisitos nacionais ou protocolos baseados em requisitos ambientais internacionais (por exemplo, MARPOL, caso não haja legislação nacional no local onde o navio opera). Eliminar de forma responsável o excesso de artes de pesca e outros potenciais detritos marinhos de acordo com as melhores soluções disponíveis.

Apêndice 3. Referências e Glossário BSCI v.2021

Você pode consultar as referências documentais e o glossário de termos do código de conduta amfori BSCI aqui:

https://www.amfori.org/en/knowledge-centre/resources

Para mais informações, você pode entrar em contato diretamente com o seu parceiro de compras de Nauterra ou com o departamento de Sustentabilidade enviando um e-mail para: sostenibilidad@nauterra.com