



# Código de Conduta do **Fornecedor**

Abril 2024

## Introdução

Os fornecedores desempenham um papel fundamental nas operações e ofertas da FLSmith aos clientes. O sucesso mútuo depende de laços comerciais duradouros e de relações sólidas. Procuramos alinhar valores e criar confiança para permitir a colaboração com fornecedores, empreiteiros, subempreiteiros, agentes, parceiros de *joint venture* e distribuidores (doravante designados por “fornecedores”).

A FLSmith é membra da *Responsible Business Alliance* (RBA)<sup>1</sup>, como parte do nosso compromisso com responsabilidade social, sustentabilidade e conformidade, o que se reflete no Código de Conduta do Fornecedor, que está alinhado de perto com os princípios delineados no Código de Conduta da RBA.

É esperado o total cumprimento das leis e regulamentos locais e nacionais, tanto na letra como no espírito, por todas as partes envolvidas em qualquer relação comercial com a FLSmith. Onde a lei nacional se encontrar em conflito com este Código, aplica-se o conjunto mais rigoroso de requisitos.

A FLSmith é registada no *United Nations Global Compact* e é orientada pelos *United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights* e pelas Diretrizes da OECD para Empresas Multinacionais. Além disso, a FLSmith está empenhada em reduzir o carbono dos produtos e serviços, ter operações neutras em carbono e uma cadeia de abastecimento sustentável. Como parte desse percurso, estabelecemos *Science-based targets* para as nossas operações e para a nossa cadeia de valor. A FLSmith incentiva os fornecedores a comprometerem-se com essas estruturas e normas.

De acordo com os *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, as disposições deste Código derivam e respeitam normas internacionalmente reconhecidas, incluindo a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU. Dessa forma, a FLSmith segue padrões internacionais para garantir soluções apropriadas e adequadas para as partes interessadas prejudicadas pelas nossas operações comerciais e relações.

A FLSmith espera que todos os fornecedores adiram aos padrões mínimos delineados neste Código e atendam aos padrões relacionados com os direitos humanos e trabalho, saúde e segurança, meio ambiente, conformidade, e sistemas de gestão. Os requisitos deste Código são universais, mas compreendemos que os métodos para os atender podem diferir dependendo do tamanho e localização dos fornecedores. A FLSmith acredita que os padrões são melhor implementados quando se utiliza metodologias de melhoria contínua, colaboração e transparência.

Para cumprir os requisitos internacionais de diligência e relato, a FLSmith executa regularmente avaliações de fornecedores alusivas a este Código e mantém documentação. Espera-se e exige-se que os fornecedores colaborem em atividades de avaliação, monitorização e desenvolvimento de capacidade organizacional. Estas atividades podem incluir questionários de autoavaliação, documentação de suporte, avaliações *desktop*, auditorias, capacitação de fornecedores ou quaisquer outras medidas necessárias.

Os fornecedores devem informar ativamente a FLSmith se forem identificadas não conformidades com os padrões delineados neste Código, para que ações relevantes possam ser tomadas. Procuramos trabalhar em conjunto com a entidade relevante para implementar um plano de remediação com um tempo limite para a sua execução, dependendo da gravidade da violação.

Espera-se que os fornecedores elaborem e implementem prontamente um plano de remediação se tais não conformidades constituírem violações significativas dos padrões delineados no Código.

**O Fornecedor e qualquer um dos seus funcionários podem relatar as suas preocupações de forma confidencial na FLSmith's *Whistleblower Hotline*, encontrada em [www.flsmidth.com/supplychain](http://www.flsmidth.com/supplychain)**

A FLSmith reserva expressamente o direito de suspender ou encerrar o relacionamento com o fornecedor se houver relutância ou falta de disposição para colaborar na avaliação em relação aos padrões mínimos delineados neste Código, se houver relutância ou falta de disposição para trabalhar na melhoria dos sistemas de gestão de risco em relação a direitos humanos e trabalho, saúde e segurança, meio ambiente, e conformidade, ou se um fornecedor deixar de cumprir os requisitos delineados no Código.

*Direitos de Autor © 2024 FLSmith A/S. Todos os Direitos Reservados. FLSmith é uma marca comercial (registada) da FLSmith A/S.*

---

<sup>1</sup> <https://www.responsiblebusiness.org/>

## Índice

<b>Secção 1</b>	<b>Direitos Humanos e Trabalho</b> _____	<b>1</b>
<b>Secção 2</b>	<b>Saúde e Segurança</b> _____	<b>3</b>
<b>Secção 3</b>	<b>Meio Ambiente</b> _____	<b>5</b>
<b>Secção 4</b>	<b><i>Compliance</i> (Conformidade)</b> _____	<b>7</b>
<b>Secção 5</b>	<b>Sistemas de Gestão</b> _____	<b>9</b>
<b>Referências</b>	_____	<b>11</b>

## **Secção 1                   Direitos Humanos e Trabalho**

Os Participantes comprometem-se a respeitar os direitos humanos de todas as pessoas, incluindo dos trabalhadores e das comunidades nas quais operam. Isto aplica-se a todos os trabalhadores incluindo temporários, migrantes, estudantes, autônomos, funcionários diretos e qualquer outro tipo de trabalhador ou pessoa afetada pelas operações dos fornecedores. Os fornecedores comprometem-se a fazer uma declaração formal sobre o respeito pelos direitos humanos, a realizar diligência adequada e a fornecer soluções para combater impactos negativos. Este compromisso é elaborado detalhadamente neste Código.

Os padrões de direitos humanos e trabalho são os seguintes:

### **1.1 Proibição de trabalho forçado**

Trabalho forçado em qualquer forma, incluindo, mas não limitado a servidão (incluindo servidão por dívida) ou trabalho análogo à escravidão, trabalho involuntário ou exploratório de reclusos, escravidão ou tráfico de pessoas, não é permitido. Isso inclui transportar, hospedar, recrutar, transferir ou receber pessoas por meio de ameaça, força, coação, sequestro ou fraude para fins de trabalho ou serviços. Não deve haver restrições inapropriadas à liberdade de circulação dos trabalhadores na instalação, nem restrições inapropriadas à entrada ou saída das instalações oferecidas pela empresa, incluindo, quando houver, dormitórios ou alojamentos de trabalhadores. Como parte do processo de contratação, todos os trabalhadores devem receber um contrato de trabalho por escrito no seu idioma nativo, ou num idioma que o trabalhador entenda, que contenha uma descrição dos termos e condições de emprego. Os trabalhadores devem receber o contrato de trabalho antes de saírem do país de origem, e não deve(m) ser permitida(s) alteração(ões) ou substituição(ões) no contrato de trabalho após a chegada ao país de destino, a menos que a alteração seja feita para atender à lei local e proporcionar termos iguais ou melhores. Todo o trabalho deve ser voluntário, e os trabalhadores devem ser livres para sair do trabalho a qualquer momento ou rescindir do contrato de trabalho sem penalidades, se um aviso razoável for dado, o que deve estar claramente apresentado no contrato de trabalho. Os fornecedores devem manter documentação sobre todos os trabalhadores que saírem. Empregadores, agentes e subagentes não podem manter ou destruir, ocultar ou confiscar documentos de identidade ou imigração, como documentos de identificação emitidos pelo governo, passaportes ou vistos de trabalho. Não obstante o acima exposto, os empregadores só podem manter documentação se necessário para cumprir a lei local. Neste caso, em nenhum momento deve ser negado o acesso dos trabalhadores aos seus documentos. Os trabalhadores não devem ser obrigados a pagar taxas de recrutamento a agentes ou subagentes de empregadores, ou outras taxas relacionadas à sua contratação. Se for constatado que quaisquer taxas foram pagas pelos trabalhadores, essas taxas deverão ser reembolsadas ao trabalhador.

### **1.2 Trabalho infantil e jovens trabalhadores**

O trabalho infantil não deve ser utilizado em nenhuma fase de fabrico. O termo “criança” refere-se a qualquer pessoa com idade inferior a 15 anos, que ainda está na idade de escolarização obrigatória ou com idade inferior à idade mínima para admissão no trabalho no país, o que for maior. Trabalhadores menores de 18 anos (jovens trabalhadores) não devem realizar trabalhos que possam comprometer a sua saúde ou segurança, incluindo turnos noturnos e horas extras. Os fornecedores devem assegurar uma gestão adequada dos trabalhadores-estudantes através da manutenção adequada dos registos estudantis, cuidado rigoroso quanto aos parceiros educacionais e proteção dos direitos estudantis, de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis. Os fornecedores devem implementar um mecanismo apropriado para verificar a idade dos trabalhadores. Há apoio para o uso de programas legítimos de aprendizagem no local de trabalho, desde que cumpram com todas as leis e regulamentos. Os fornecedores devem oferecer apoio e treino adequados a todos os trabalhadores-estudantes. Na ausência de lei local, a taxa salarial para estudantes, estagiários e aprendizes deve ser, pelo menos, a mesma taxa salarial de outros trabalhadores recém-ingressados que realizam tarefas iguais ou semelhantes. Será fornecida assistência/remediação, se o trabalho infantil for identificado.

### 1.3 Período de trabalho

O período de trabalho não deve exceder o máximo estabelecido pela legislação local. Além disso, uma semana de trabalho não deverá ser superior a 48 horas no período normal de trabalho e 12 horas suplementares, exceto em emergências ou situações excepcionais. Todo o trabalho suplementar deverá ser voluntário. Os trabalhadores devem ter, no mínimo, um dia de folga a cada sete dias.

### 1.4 Salários e Benefícios

A remuneração paga aos trabalhadores deve estar em conformidade com todas as leis/normas salariais aplicáveis, incluindo as relativas ao salário mínimo, trabalho suplementar e benefícios legais. Todos os trabalhadores devem receber remuneração igual por trabalho e qualificação iguais. Todos os trabalhadores devem receber pelo menos o salário mínimo pelo seu trabalho, embora seja aconselhável o pagamento de um salário digno, para que os trabalhadores possam proporcionar um padrão de vida decente para o trabalhador e a sua família. O trabalho suplementar deve ser remunerado em valor superior ao valor hora normal. Deduções salariais não devem ser permitidas como forma de medida disciplinar. Por cada período de pagamento, o trabalhador deve receber o respetivo recibo de remunerações de fácil compreensão, que inclua informações suficientes para verificar a precisa remuneração pelo trabalho realizado. Todo o uso de trabalho temporário, serviços externos ou terceirizado, deve estar dentro dos limites da legislação local.

### 1.5 Não discriminação/não assédio/tratamento humanitário

Os fornecedores devem comprometer-se a ter um local de trabalho livre de assédio e discriminação ilegal. Não deve existir nenhum tipo de tratamento rude e desumano, incluindo violência, violência baseada em gênero, assédio sexual, abuso sexual, punição corporal, coerção mental ou física, *bullying*, humilhação pública ou abuso verbal aos trabalhadores; nem a existência de ameaça deste tratamento. As empresas não devem praticar discriminação baseada em raça, cor, idade, gênero, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, etnia ou origem nacional, deficiência, gravidez, religião, afiliação política, associação sindical, estatuto do antigo combatente, informação genética protegida ou estado civil nas práticas de contratação e emprego, como salários, promoções, recompensas e acesso a treino. As políticas e procedimentos disciplinares em apoio a estas exigências devem ser claramente definidas e comunicadas aos trabalhadores. Os trabalhadores devem ter instalações adequadas para práticas religiosas e deficiências. Além disso, os trabalhadores ou possíveis trabalhadores não devem ser submetidos a exames médicos, incluindo testes de gravidez ou virgindade ou exames físicos que possam ser utilizados de forma discriminatória. Isto foi elaborado em consideração à Convenção de Discriminação da OIT (Emprego e Ocupação) (Nº. 111).

### 1.6 Liberdade de associação e negociação coletiva

A comunicação aberta e o envolvimento direto entre os trabalhadores e a administração são as maneiras mais eficazes de resolver problemas do local de trabalho e de remuneração. Os trabalhadores e/ou os seus representantes devem poder comunicar abertamente e compartilhar ideias e preocupações com a administração sobre as condições de trabalho e as práticas de gestão, sem medo de discriminação, represália, intimidação ou assédio. De acordo com estes princípios, os fornecedores devem respeitar o direito de todos os trabalhadores de fundarem e filiarem-se em associações sindicais, de negociação coletiva e de se envolverem em reunião pacífica, bem como respeitar o direito dos trabalhadores de se privarem dessas atividades. Quando o direito de liberdade de associação e negociação coletiva for restrito pelas leis e regulamentos aplicáveis, os trabalhadores poderão eleger e participar em formas legais alternativas de estruturas de representação dos trabalhadores.

### 1.7 Pessoal de Segurança

A contratação de pessoal de segurança, assim como qualquer pessoal de serviços em locais ou instalações, deve estar em conformidade com a legislação laboral nacional. Qualquer uso de força por parte do pessoal de segurança deve ser autorizado e monitorizado de forma sistemática, e armas só podem ser portadas em conformidade com a legislação nacional e após formação adequada sobre seu uso apropriado, de acordo com padrões internacionais.

## Secção 2 Saúde e Segurança

Os fornecedores reconhecem que, além de minimizar a incidência de lesões e doenças relacionadas ao trabalho, um ambiente de trabalho seguro, saudável e ergonómico melhora a qualidade dos produtos e serviços, a consistência da produção, a retenção do trabalhador e, a sua moral. Os fornecedores também reconhecem que o *feedback* dos trabalhadores e treinos contínuos são essenciais para identificar e resolver problemas de saúde e segurança no local de trabalho. Os padrões de saúde e segurança são os seguintes:

### 2.1 Licenças e relatórios de saúde e segurança

Todas as licenças, aprovações e registos necessários referentes a saúde e segurança devem ser obtidos, guardados e atualizados, e os requisitos operacionais e de relatórios devem ser seguidos.

### 2.2 Saúde e Segurança Ocupacional

O potencial do trabalhador para exposição a riscos de saúde e segurança (produtos químicos, fontes elétricas e outras fontes de energia, incêndio, veículos, e riscos de queda, etc.) deve ser identificado e avaliado, mitigado usando a Hierarquia de Controle de Riscos. Onde os riscos não puderem ser adequadamente controlados por estes meios, os trabalhadores devem dispor de equipamentos de proteção pessoal adequados e bem conservados, e de materiais educacionais sobre os riscos associados a estes perigos. Devem ser tomadas medidas sensíveis ao gênero, como não ter mulheres grávidas e trabalhadoras lactantes em condições de trabalho que possam ser perigosas para elas ou para os seus filhos e para fornecer instalações adequadas para trabalhadoras lactantes.

### 2.3 Preparação para emergências

As possíveis situações e eventos de emergência devem ser identificados e avaliados, e o seu impacto minimizado através da implementação de planos de emergência e procedimentos de resposta, incluindo relatórios de emergência, notificação de funcionários e procedimentos de evacuação, treino dos trabalhadores e simulações. As simulações de emergência devem ser executadas pelo menos anualmente ou conforme a exigência legal local, prevalecendo a opção que for mais rigorosa. Os planos de emergência também devem incluir equipamentos apropriados de deteção e supressão de incêndio, saídas claras e desobstruídas, instalações de saída adequadas, informações de contato de emergência e planos de recuperação. Estes planos e procedimentos devem concentrar-se em minimizar danos à vida, ao meio ambiente e à propriedade.

### 2.4 Lesões e doenças ocupacionais

Procedimentos e sistemas devem ser implementados para prevenir, gerir, acompanhar e comunicar lesões e doenças ocupacionais, incluindo disposições para incentivar a comunicação dos trabalhadores; classificar e registar casos de lesões e doenças; oferecer tratamento médico necessário; investigar casos e implementar ações corretivas para eliminar suas causas; e facilitar o retorno dos trabalhadores ao trabalho. Os fornecedores devem permitir que os trabalhadores se protejam de danos iminentes e não retornem até que a situação seja mitigada, sem medo de retaliação.

### 2.5 Higiene industrial

A exposição dos trabalhadores a agentes químicos, biológicos e físicos deve ser identificada, avaliada e controlada de acordo com a Hierarquia de Controle de Riscos. Quando não for possível controlar riscos adequadamente, os trabalhadores devem dispor e usar equipamento de proteção pessoal adequado, bem conservado e gratuito. Os fornecedores devem fornecer aos trabalhadores um ambiente de trabalho seguro e saudável, que deve ser mantido por meio de monitorização contínua e sistemática da saúde dos trabalhadores e do ambiente de trabalho. Os fornecedores devem fornecer monitorização de saúde ocupacional periódica para avaliar se a saúde dos trabalhadores está a ser prejudicada por exposições ocupacionais. Os programas de proteção à saúde ocupacional devem ser contínuos e incluir materiais educativos sobre os riscos associados à exposição a perigos no local de trabalho.

## 2.6 Trabalho fisicamente exigente

A exposição dos trabalhadores a riscos provenientes de tarefas fisicamente exigentes, incluindo o manuseio de materiais e levantamento pesado ou repetitivo, a permanência prolongada de pé e as tarefas de montagem altamente repetitivas ou exigentes em termos de força deverão ser identificadas, avaliadas e controladas.

## 2.7 Proteção de máquinas

Os equipamentos de produção e outros equipamentos deverão ser avaliados quanto aos riscos de segurança. As proteções físicas, dispositivos de travagem e barreiras deverão ser fornecidas e guardadas de maneira adequada onde a maquinaria apresentar risco de lesão para os trabalhadores.

## 2.8 Saneamento, alimentação e alojamento

Os trabalhadores deverão ter pronto acesso a instalações sanitárias limpas, água potável e, as instalações para preparo, armazenamento de alimentos bem como para alimentação dos funcionários devem ser limpas e adequadas. Os dormitórios dos trabalhadores fornecidos pelo fornecedor ou agente deverão ser mantidos limpos e seguros, e providos com saídas de emergência adequadas, água quente para banho, iluminação e ventilação condicionada adequadas, instalações individuais protegidas para armazenar itens pessoais e valiosos, e espaço pessoal adequado, juntamente com privilégios de entrada e saída adequados.

## 2.9 Comunicação de saúde e segurança

Os fornecedores deverão fornecer aos trabalhadores informações e treinos adequados sobre saúde e segurança no local de trabalho, no idioma do trabalhador ou num idioma que o trabalhador entenda, para todos os riscos identificados no local de trabalho aos quais os trabalhadores estarão expostos, incluindo, entre outros, riscos mecânicos, elétricos, químicos, de incêndio e físicos. As informações relacionadas à saúde e segurança devem ser claramente publicadas na instalação ou colocadas num local identificável e acessível aos trabalhadores. Informações de saúde e treino deverão incluir conteúdo sobre riscos específicos para dados demográficos relevantes, como sexo e idade, se aplicável. O treino deverá ser oferecido a todos os trabalhadores antes do início do trabalho e regularmente a partir de então. Os trabalhadores devem ser incentivados a apresentar quaisquer preocupações de saúde e segurança sem retaliação.

## **Secção 3                    Meio Ambiente**

Em todas as funções de negócio, os fornecedores reconhecem que a responsabilidade ambiental é parte integrante do fabrico de produtos *world-class*. Os fornecedores devem identificar os impactos ambientais e reduzir os efeitos adversos na comunidade, meio ambiente e recursos naturais, protegendo a saúde e a segurança do público.

As normas ambientais são as seguintes:

### **3.1 Licenças e relatórios ambientais**

Todas as licenças ambientais necessárias (ex., monitorização de eliminação de resíduos), aprovações e registos devem ser obtidos, guardados e mantidos atualizados e válidos, e os requisitos operacionais e de relatórios devem ser seguidos.

### **3.2 Prevenção de poluição e conservação de recursos**

As emissões e descargas de poluentes e a geração de resíduos deverão ser minimizadas ou eliminadas na fonte ou por práticas como equipamentos de controle de poluição; modificação de processos de produção, manutenção e instalações; ou por outros meios. O uso de recursos naturais, incluindo água, combustíveis fósseis, minerais e produtos florestais virgens deverá ser conservado por práticas como modificação de processos de produção, manutenção e instalações, substituição de materiais, reutilização, conservação, reciclagem ou outros meios.

### **3.3 Substâncias perigosas**

Os produtos químicos, resíduos perigosos, e outros materiais que representam riscos aos seres humanos ou para o meio ambiente devem ser identificados, rotulados e geridos para assegurar um manuseio, transporte, armazenamento, utilização, reciclagem ou reutilização, e eliminação seguros. Os dados de resíduos perigosos devem ser recolhidos e documentados.

### **3.4 Resíduos sólidos**

Os participantes devem adotar uma abordagem sistemática para identificar, gerir, reduzir, descartar ou reciclar de modo responsável os resíduos sólidos (não perigosos). Os dados de resíduos devem ser recolhidos e documentados.

### **3.5 Emissões atmosféricas**

As emissões atmosféricas de produtos químicos orgânicos voláteis, aerossóis, corrosivos, partículas, produtos químicos que destroem a camada de ozono e subprodutos de combustão gerados pelas operações devem ser caracterizados, frequentemente monitorados, controlados e tratados conforme necessário antes da sua emissão. As substâncias que enfraquecem a camada de ozono deverão ser efetivamente geridas de acordo com o Protocolo de Montreal e os regulamentos aplicáveis. Os fornecedores devem monitorizar frequentemente o desempenho dos seus sistemas de controlo de emissões atmosféricas.

### **3.6 Restrições de materiais**

Os fornecedores devem aderir a todas as leis, regulamentos e exigências feitas pelo cliente relacionadas com a proibição ou restrição de substâncias específicas nos produtos e no fabrico, incluindo rotulagem para reciclagem e descarga.



### 3.7 Gestão de água

Os fornecedores devem implementar um programa de gestão de água que documente, caracterize e monitorize fontes de água, utilização e descarga; devem procurar oportunidades para a conservação da água; e controlar os canais de contaminação. Todas as águas residuais deverão ser caracterizadas, monitoradas, controladas e tratadas conforme necessário antes da descarga ou eliminação. Os fornecedores devem realizar uma monitorização frequente do desempenho dos seus sistemas de tratamento e contenção de águas residuais para assegurar um ótimo desempenho e conformidade com a regulamentação.

### 3.8 Consumo de energia e emissões de gases com efeito de estufa

Os fornecedores devem estabelecer e relatar um objetivo corporativo absoluto de redução de gases com efeito de estufa. O consumo de energia e os *Scopes* 1, 2 e categorias significativas de emissões de gases com efeito de estufa do *Scope* 3 devem ser recolhidos, documentados e relatados publicamente. Os fornecedores devem procurar métodos para melhorar a eficiência energética e minimizar o consumo de energia e emissões de gases com efeito de estufa.

### 3.9 Conservação da biodiversidade

Os fornecedores devem identificar os seus impactos na biodiversidade e trabalhar na redução e mitigação da sua pegada, sempre que possível.

## Secção 4 Compliance (Conformidade)

Para atender às responsabilidades sociais e alcançar sucesso no mercado, os fornecedores e seus agentes devem manter os mais altos padrões de conformidade, incluindo o seguinte:

### 4.1 Integridade empresarial

Os mais elevados padrões de integridade deverão ser mantidos em todas as interações comerciais. Os fornecedores devem adotar uma política de tolerância zero para proibir todas e quaisquer formas de suborno, corrupção, extorsão e desvio de fundos. Não devem ser trocados presentes com a intenção de persuadir ou influenciar de alguma forma um funcionário da FLSmidth. Note que os funcionários da FLSmidth têm a obrigação de relatar quase todos os presentes recebidos. Isto é detalhado na *Gift and Hospitality Sub-Policy* da FLSmidth, disponível em [www.flsmidth.com](http://www.flsmidth.com).

### 4.2 Vantagens impróprias

Não se deve prometer, oferecer, autorizar, dar ou aceitar subornos ou outros meios de obtenção de vantagens indevidas ou inadequadas. Esta proibição abrange prometer, oferecer, autorizar, dar ou aceitar qualquer coisa de valor, seja direta ou indiretamente por meio de terceiros, com o objetivo de obter ou manter negócios, direcionar negócios a qualquer pessoa ou obter de outra forma uma vantagem imprópria. Devem ser implementados procedimentos de monitorização, manutenção de registos e procedimentos de execução para assegurar a conformidade com as leis de anticorrupção.

### 4.3 Conformidade comercial, sanções e controles de exportação

A FLSmidth cumpre com as sanções internacionais e as leis e regulamentações de controle de exportação aplicáveis, incluindo aquelas impostas ou introduzidas de tempos em tempos pela ONU, EUA, Reino Unido ou UE, e assegura-se de implementar tal conformidade nas suas atividades comerciais. Os nossos fornecedores também devem observar e cumprir as relevantes sanções internacionais aplicáveis e o controle de exportação, fornecendo à FLSmidth as informações necessárias sobre seus produtos, tecnologias e serviços, incluindo restrições ou proibições comerciais, números de classificação de controle de exportação e outras leis e regulamentações de controle de exportação aplicáveis.

### 4.4 Divulgação de informação

Todas as relações comerciais deverão ser realizadas de forma transparente e refletidas com precisão nos livros e registos comerciais do fornecedor. As informações relativas ao trabalho, saúde e segurança, práticas ambientais, atividades comerciais, estrutura, situação financeira e desempenho deverão ser divulgadas de acordo com os regulamentos aplicáveis e as práticas em vigor do setor. A falsificação de registos ou a falsa declaração de condições ou práticas na cadeia de abastecimento são inaceitáveis.

### 4.5 Propriedade intelectual

Os direitos de propriedade intelectual devem ser respeitados. A transferência de tecnologia e *know-how* deve ser realizada de forma a proteger os direitos de propriedade intelectual; e as informações de clientes e fornecedores devem ser protegidas.

### 4.6 Negócio, publicidade e concorrência justos

Padrões de negócios, publicidade e concorrência justas devem ser mantidos. Nenhum conflito de interesse pode ocorrer entre o fornecedor e qualquer funcionário ou entidade da FLSmidth. Conflitos de interesse podem surgir nos casos em que os indivíduos que controlam ou são proprietários da empresa fornecedora têm relações familiares, de amizade ou românticas com um funcionário da FLSmidth. Conflito de interesse também pode surgir se funcionários-chave na empresa fornecedora, ou outros funcionários envolvidos na cooperação ou decisões em relação à FLSmidth, têm relações familiares, de amizade ou românticas com um funcionário da FLSmidth.

Note que os funcionários da FLSmidth têm a obrigação de relatar qualquer potencial risco de conflito de interesse. Isso é detalhado na *Conflict of Interest Sub-Policy* da FLSmidth, disponível em [www.flsmidth.com](http://www.flsmidth.com).

#### 4.7 Proteção de identidade e não retaliação

Devem ser mantidos programas que garantam a confidencialidade, anonimato e proteção de *whistleblowers*<sup>2</sup> de fornecedores e funcionários, a menos que seja proibido por lei. Os fornecedores devem ter um processo estabelecido e comunicado onde os seus funcionários possam reportar qualquer tipo de preocupações sem medo de retaliação.

#### 4.8 Gestão responsável de minerais

Os fornecedores devem adotar uma política e exercer diligência devida sobre a origem e a cadeia de custódia do tântalo, estanho, tungstênio, ouro e cobalto nos produtos que fabricam, de forma a garantir razoavelmente que sejam adquiridos de acordo com o *Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas* da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento (OCDE), ou uma estrutura de diligência devida equivalente e reconhecida. A FLSmith possui uma subpolítica sobre a gestão responsável de minerais que está em conformidade com as diretrizes mencionadas acima. A subpolítica está disponível em [www.flsmidth.com](http://www.flsmidth.com).

#### 4.9 Privacidade

Os fornecedores devem comprometer-se a proteger as expectativas razoáveis de privacidade de informações pessoais de todos com quem fazem negócio, incluindo os seus fornecedores, clientes, consumidores e funcionários. Os fornecedores devem estar em conformidade com as leis de segurança da informação e de privacidade, e com as exigências regulamentares para a obtenção, armazenamento, processamento, transmissão e compartilhamento de informações pessoais.

---

<sup>2</sup> Definição de *Whistleblower*: Qualquer pessoa que faça uma denúncia sobre conduta inadequada por parte de um funcionário ou diretor de uma empresa, ou por um funcionário público ou entidade oficial.

## **Secção 5                    Sistemas de Gestão**

Os fornecedores devem adotar ou estabelecer um sistema de gestão cujo âmbito esteja relacionado com o conteúdo deste Código. O sistema de gestão deve ser concebido para assegurar: (a) a conformidade com as leis, regulamentos e exigências do cliente relacionadas com as operações e produtos do fornecedor; (b) a conformidade com este Código; e (c) a identificação e redução de riscos operacionais relacionados a este Código. O sistema de gestão também deve facilitar a melhoria contínua.

O sistema de gestão deve conter os seguintes elementos:

### **5.1 Compromisso da empresa**

Os fornecedores devem estabelecer declarações de política de direitos humanos, saúde e segurança, meio ambiente e conformidade que declaram o compromisso do fornecedor com a diligência devida e melhoria contínua, aprovadas pela administração executiva. As declarações da política devem ser divulgadas publicamente e comunicadas aos trabalhadores numa linguagem que eles entendam através de canais acessíveis.

### **5.2 Deveres e responsabilidade da gestão**

Os fornecedores devem identificar claramente os altos executivos e os representantes da empresa responsáveis por assegurar a implementação dos sistemas de gestão e programas a eles associados. A direção geral da empresa deve analisar regularmente o estado dos sistemas de gestão.

### **5.3 Exigências legais e de clientes**

Os fornecedores devem adotar ou estabelecer um processo para identificar, monitorizar e entender as leis, regulamentos e exigências de clientes que a eles se aplicam, incluindo as exigências deste Código.

### **5.4 Análise e gestão de risco**

Os fornecedores devem adotar ou estabelecer um processo para identificar a conformidade legal, os riscos ambientais, de saúde e segurança<sup>3</sup>, práticas laborais e riscos de conformidade, incluindo os riscos de impactos severos nos direitos humanos e no meio ambiente, associados às operações do fornecedor. Os fornecedores devem determinar a importância relativa de cada risco e implementar controles processuais e físicos adequados para controlar os riscos identificados e garantir a conformidade regulamentar.

### **5.5 Objetivos de melhoria**

Os fornecedores devem estabelecer objetivos finais e intercalares, e planos de implementação por escrito, desenvolvidos para melhorar o seu desempenho social, ambiental, e de saúde e segurança, incluindo uma avaliação periódica do seu desempenho na obtenção desses objetivos.

### **5.6 Treino**

Os fornecedores devem estabelecer programas de treino para os trabalhadores e seus superiores hierárquicos para implementar as suas políticas, procedimentos e objetivos de melhoria e para atender às exigências legais e regulamentares aplicáveis.

---

<sup>3</sup> As áreas a serem incluídas numa avaliação de risco para saúde e segurança ambiental são: áreas de produção, armazéns e instalações de armazenamento, equipamentos de suporte às instalações/fábrica, laboratórios e áreas de teste, instalações sanitárias (casas de banho), cozinha/cantina e alojamento/dormitórios dos trabalhadores.

## 5.7 Comunicação

Os fornecedores devem estabelecer um processo para comunicar informações claras e precisas sobre as políticas, práticas, expectativas e desempenho do fornecedor para os seus trabalhadores, fornecedores e clientes.

## 5.8 Compromisso de trabalhadores/partes interessadas e acesso a *Remedy*

Os fornecedores devem estabelecer processos para comunicação bidirecional contínua com os seus trabalhadores, os demais representantes e outras partes interessadas, quando relevante ou necessário. O processo visa obter *feedback* sobre as práticas e condições operacionais abrangidas por este Código e promover a melhoria contínua. Os trabalhadores devem ter um ambiente seguro para expressar queixas e fornecer *feedback* sem medo de represálias ou retaliações.

## 5.9 Auditorias e avaliações

Os fornecedores devem realizar autoavaliações periódicas para assegurar a conformidade com as exigências legais e regulamentares, o conteúdo do Código e exigências contratuais de clientes relacionadas com a responsabilidade social e ambiental.

## 5.10 Processo de ação corretiva

Os fornecedores devem estabelecer um processo para a correção oportuna de problemas identificados por avaliações internas ou externas, inspeções, investigações e revisões.

## 5.11 Documentação e registos

Os fornecedores devem criar e manter documentos e registos para assegurar a conformidade regulamentar e a conformidade com as exigências da empresa, juntamente com a confidencialidade adequada para proteger a privacidade.

## 5.12 Responsabilidade do fornecedor

Os fornecedores devem definir um processo para comunicar as exigências deste Código (ou exigências similares) aos seus próprios fornecedores e monitorizar a conformidade dos mesmos com o Código.

## Referências

Responsible Business Alliance Code of conduct

- <https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>

United Nations Global Compact

- [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

OECD Guidelines for Multinational Enterprises

- <http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf>

Universal Declaration of Human Rights

- <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights

- <https://www.unglobalcompact.org/library/2>

United Nations Convention on the Rights of the Child

- <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women

- <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

International Labor Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

- <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

ISO Standards

- [www.iso.org](http://www.iso.org)

Science Based Targets initiative

- <https://sciencebasedtargets.org/>

OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas

- <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

United Nations Convention Against Corruption

- <https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

**Siga-nos em:**



[flsmidth.com/linkedin](https://flsmidth.com/linkedin)



[flsmidth.com/twitter](https://flsmidth.com/twitter)



[flsmidth.com/facebook](https://flsmidth.com/facebook)



[flsmidth.com/instagram](https://flsmidth.com/instagram)



[flsmidth.com/youtube](https://flsmidth.com/youtube)



[flsmidth.eco/contact](https://flsmidth.eco/contact)

Direitos de Autor © 2024 FLSmidth A/S.  
Todos os Direitos Reservados.