



Código de conduta

Como uma empresa internacional com fornecedores e representantes em todo o mundo, temos o dever de operar com responsabilidade.

Portanto, queremos garantir que todos os nossos compradores que apoiam o VIVE (Buyers Supporting VIVE) cumpram com nossos valores e padrões e compartilhem essa responsabilidade.

Dessa forma, os Buyers Supporting VIVE devem estar em conformidade com todas as leis locais e procurar desenvolver relacionamentos com suas próprias cadeias de fornecimentos, consistentes com o seguinte código de conduta para compradores do VIVE.

1. O emprego é escolhido livremente
2. A liberdade de associação e o direito à negociação coletiva são respeitados
3. As condições de trabalho são seguras e higiênicas
4. Trabalho infantil não deve ser usado
5. A aquisição de terras é devidamente considerada e comunicada
6. Os salários são pagos
7. O horário de trabalho não é excessivo
8. Nenhuma discriminação é praticada
9. Emprego regular é fornecido
10. Nenhum tratamento severo ou desumano é permitido
11. A confidencialidade é respeitada
12. Nenhum suborno ou corrupção é tolerado
13. Os padrões de gestão ambiental são praticados e aplicados
14. Os padrões de qualidade são mantidos conforme acordado
15. A conformidade com o Código de Conduta do Buyers Supporting VIVE é obrigatória

1. O emprego é escolhido livremente

Não há trabalho forçado ou obrigatório de qualquer forma, incluindo trabalho em servidão, de tráfico ou em aprisionamento. Os trabalhadores não são obrigados a realizar "depósitos" ou deixarem seus documentos de identidade com o empregador, e podem deixar o emprego após aviso razoável.

2. A liberdade de associação e o direito à negociação coletiva são respeitados

Os trabalhadores, sem distinção, têm o direito de ingressar ou formar sindicatos de sua própria escolha e negociar coletivamente. O empregador adota uma atitude aberta em relação às atividades dos sindicatos e suas atividades organizacionais. Trabalhadores e representantes não são discriminados e têm acesso para desempenhar suas funções representativas no local de trabalho.

Onde o direito à liberdade de associação e negociação coletiva é restrito por lei, o empregador facilita e não impede o desenvolvimento de meios paralelos para associação e negociação independente e livre.



3. As condições de trabalho são seguras e higiênicas

Deve ser fornecido um ambiente de trabalho seguro e higiênico, levando em consideração o conhecimento predominante do setor e de quaisquer perigos específicos. Devem ser tomadas medidas adequadas para evitar acidentes e lesões à saúde decorrentes, associadas ou ocorridas no decorrer do trabalho, minimizando, na medida do possível, as causas dos perigos inerentes ao ambiente de trabalho. Os trabalhadores devem receber treinamento regular e registrado de saúde e segurança e esse treinamento deve ser repetido para trabalhadores novos ou com mudança de função.

Deve ser fornecido acesso a instalações sanitárias limpas e água potável e, se apropriado, instalações para armazenamento de alimentos. As acomodações, quando fornecidas, devem ser limpas, seguras e atender às necessidades básicas dos trabalhadores.

A empresa que observar o código deve atribuir a responsabilidade pela saúde e segurança a um representante da alta administração.

4. Trabalho infantil não deve ser usado

Não deve haver recrutamento de trabalho infantil.

As empresas devem desenvolver ou participar e contribuir com políticas e programas que inibam qualquer trabalho infantil e que proporcionem que crianças recebam educação de qualidade até que não sejam mais crianças. Crianças e jovens menores de 18 anos não devem ser empregados à noite ou em condições perigosas.

As políticas e procedimentos devem estar em conformidade com as disposições das normas relevantes da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Uma criança é definida como qualquer pessoa com menos de 15 anos de idade, a menos que a lei de idade mínima local estipule uma idade maior para o trabalho ou para a escolaridade obrigatória. Nesse caso, a idade maior se aplicaria. Se, no entanto, a lei da idade mínima local for estipulada aos 14 anos de idade, de acordo com as exceções dos países em desenvolvimento nos termos da Convenção 138 da OIT, será aplicada a menor idade.

Um jovem ou jovem trabalhador é definido como qualquer trabalhador com idade acima de uma criança e abaixo de 18 anos.

5. A aquisição de terras é devidamente considerada e comunicada

Aderimos ao princípio do consentimento livre, prévio e informado de todas as comunidades ao adquirir terras. Os direitos das comunidades e dos povos tradicionais de manter o acesso a terra e aos recursos naturais serão reconhecidos e respeitados.

6. Os salários são pagos

Os salários e benefícios pagos por uma semana de trabalho padrão atendem, no mínimo, aos padrões legais nacionais ou aos padrões de referência do setor, o que for maior. De qualquer forma, os salários devem sempre ser suficientes para atender às necessidades básicas e fornecer alguma renda discricionária. Todos os trabalhadores devem receber informações escritas e compreensíveis sobre suas condições de emprego em relação aos salários, antes de ingressarem no emprego, e sobre os detalhes de seus salários cada vez que são pagos. Não serão permitidas deduções de salários como medida disciplinar, nem serão permitidas deduções de salários não previstas na legislação nacional sem a permissão expressa do trabalhador em questão. Todas as medidas disciplinares devem ser registradas.

7. O horário de trabalho não é excessivo

O horário de trabalho está em conformidade com as leis nacionais e os padrões de referência do setor, o que oferecer maior proteção. De qualquer forma, os trabalhadores não serão obrigados a trabalhar além de 48 horas por semana e receberão pelo menos um dia de folga por cada período de sete dias, em média. As horas extras serão voluntárias, não excederão 12 horas por semana e não serão exigidas regularmente, e serão sempre recompensadas com um valor adicional maior que o normal.

8. Nenhuma discriminação é praticada

Não há discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, rescisão ou aposentadoria com base em raça, casta, origem nacional, religião, idade, deficiência, sexo, estado civil, orientação sexual, filiação sindical ou filiação política.

9. Emprego regular é fornecido

Na medida do possível, o trabalho realizado deve basear-se em uma relação de trabalho reconhecida, estabelecida pela lei e pela prática nacionais. As obrigações para com os funcionários de acordo com as leis e regulamentos trabalhistas ou de segurança social decorrentes do vínculo empregatício regular não devem ser evitadas pelo uso de contratos de mão-de-obra, subcontratação ou trabalho doméstico, ou por meio de esquemas de aprendizagem nos quais não há real intenção de transferir conhecimento e habilidades ou proporcionar emprego regular, e nem devem ser evitadas essas obrigações através do uso excessivo de contratos de trabalho de prazo determinado.



10. Nenhum tratamento severo ou desumano é permitido

Serão proibidos abuso físico ou disciplinares, ameaça de abuso físico, assédio sexual ou outro tipo de abuso e outras formas de intimidação.

11. A confidencialidade é respeitada

A confidencialidade das informações trocadas no curso dos negócios deve ser respeitada e nunca deve ser usada para fins ilegais ou para ganho individual. Informações falsas não devem ser fornecidas no decurso de negociações comerciais.

12. Nenhum suborno ou corrupção é tolerado

É estritamente proibido oferecer, pagar, solicitar ou aceitar subornos ou propinas, incluindo pagamentos de “facilitação”. Um suborno pode envolver dar ou oferecer qualquer forma de presente, consideração, recompensa ou vantagem a alguém em empresa ou governo, a fim de obter ou manter uma vantagem comercial ou induzir ou recompensar o destinatário por agir indevidamente ou onde seria impróprio para o destinatário a aceitar o benefício. O suborno também pode ocorrer quando a oferta ou suborno é feita por ou através de terceiros, por exemplo, um agente, representante ou intermediário. Alguns exemplos de subornos são os seguintes.

Esta não é uma lista exaustiva:

- presentes luxuosos, refeições, entretenimento ou despesas de viagem, principalmente onde são desproporcionais, frequentes ou fornecidos no contexto de negociações comerciais em andamento;
- uso descompensado de serviços, instalações ou propriedades da empresa;
- pagamentos em espécie; empréstimos, garantias de empréstimos ou outro crédito;
- a provisão de um benefício, como uma bolsa educacional ou assistência médica, a um membro da família de um cliente em potencial, funcionário público ou governamental;
- fornecer um subcontrato a uma pessoa conectada a alguém envolvido na adjudicação do contrato principal;
- contratar uma empresa local de propriedade de um membro da família de um cliente em potencial, funcionário público ou governamental.

Pagamentos de facilitação são pequenos pagamentos ou taxas solicitadas por funcionários do governo para acelerar ou facilitar a execução de ações governamentais de rotina (como a concessão de um visto ou liberação alfandegária). Tais pagamentos são estritamente proibidos. Fornecedores, representantes e seus funcionários devem cumprir todas as leis aplicáveis contra suborno e corrupção. Se nenhuma lei de suborno ou corrupção for aplicada ou for de um padrão menor ao prescrito na Lei do Suborno do Reino Unido de 2010, fornecedores, representantes e seus funcionários deverão aderir à Lei do Suborno do Reino Unido de 2010.

Fornecedores e representantes deverão ter procedimentos de anticorrupção e de suborno em vigor, projetados para impedir que funcionários ou pessoas associadas a seus negócios cometam crimes de suborno ou corrupção. Fornecedores e representantes implementarão adequadamente esses procedimentos em seus negócios e os revisarão regularmente para garantir que eles estejam operando de maneira eficaz.

13. Os padrões de gestão ambiental são praticados e aplicados

Apoiamos e incentivamos práticas operacionais, práticas agrícolas e sistemas de produção agrícola que são sustentáveis.

O fornecedor e os representantes buscarão continuamente melhorar a eficiência e a sustentabilidade de suas operações, que incluirão programas de conservação de água.

Os seguintes aspectos da gestão ambiental serão incluídos na avaliação do fornecedor:

- deve haver um representante ambiental da empresa;
- a empresa deve estar ciente e capaz de demonstrar conformidade com toda a legislação atual que possa afetar suas atividades;
- a empresa deve realizar uma análise ambiental e considerar todos os aspectos de seus produtos e serviços; e
- quaisquer avisos de execução, ajustamento ou proibição publicados no site nos últimos três anos.

14. Os padrões de qualidade são mantidos conforme acordado

Quaisquer mercadorias fornecidas devem ser isentas de defeitos e com o melhor design, qualidade, material e mão-de-obra disponíveis, devem ser adequadas para qualquer finalidade oferecida ou divulgada pelo fornecedor ou seus representantes, ou para as quais são comumente usadas, e devem atender em todos os aspectos o pedido, especificações, padrões ou amostras fornecidos ou solicitados pelo fornecedor ou seus representantes. Quaisquer serviços prestados devem ser prestados por pessoal adequadamente qualificado e treinado, com o devido cuidado e diligência, com o alto padrão de qualidade que esperamos em todas as circunstâncias, e deve estar em conformidade em todos os aspectos com qualquer pedido.



15. A conformidade com o Código de Conduta do Buyers Supporting VIVE é obrigatória

A VIVE se reserva o direito de verificar a conformidade do Buyers Supporting VIVE com o Código de Conduta. Onde análises ou auditorias de fornecedores e seus representantes demonstram deficiências em qualquer uma dessas áreas, o Buyers Supporting VIVE deve se esforçar para implementar um programa de melhoria (remediação) dentro do prazo, buscando a conformidade. Caso tomemos conhecimento de quaisquer ações ou condições que não estejam em conformidade com o Código de Conduta, reservamo-nos o direito de solicitar ações corretivas. A VIVE se reserva o direito de encerrar a associação com qualquer parte que não cumpra o Código de Conduta.

A VIVE reserva o direito de suspender e / ou cancelar a associação. A associação é válida por 3 anos a partir da data de adesão.

