

FORNECEDOR SODEXO
CÓDIGO DE CONDUTA

GUIA DO FORNECEDOR

Abril 2017

Código de Conduta Sodexo - Guia do Fornecedor

Índice

Introdução	3	4. Cadeia de fornecimento inclusiva	15
1. Integridade nos negócios	4	5. Relatórios	17
2. Direitos humanos e direitos fundamentais no trabalho.....	5	6. Proteção de informações e privacidade de dados	17
Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório	6	Confidencialidade e proteção de informações	17
Abolição efetiva do trabalho infantil	7	Proteção de dados e privacidade ..	18
Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação	8	Implementação	19
Liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva	9		
Salários e benefícios	9		
Horas de trabalho	10		
Saúde e segurança	11		
Condições de vida	13		
Práticas disciplinares.....	13		
Direitos à terra	14		
3. Meio ambiente	14		

Introdução

Este documento foi criado para auxiliar os fornecedores, vendedores, contratados e outros com quem a Sodexo conduz negócios (Incluindo suas afiliadas e coletivamente referidos como "Fornecedores") na compreensão e implementação do Código de Conduta do Fornecedor Sodexo.

Os nossos Fornecedores são responsáveis pelo cumprimento do Código de Conduta do Fornecedor Sodexo e por garantir a exigência de que seus próprios fornecedores façam o mesmo.

Para cada um dos princípios estabelecidos no Código de Conduta do Fornecedor Sodexo, este guia fornece uma visão geral dos elementos essenciais para promover a conformidade, o *due diligence*, e meios de correção.

Este Guia pode posteriormente constituir uma base para as avaliações dos Fornecedores, as quais podem incluir autoavaliações, auditorias da Sodexo, e auditorias de Fornecedores por terceiros.

Este Guia não é, entretanto, exaustivo. É destinado a auxiliar os nossos Fornecedores a tomar as medidas necessárias para satisfazer as nossas expectativas, incluindo esforços para rever o seu desempenho atual e estabelecer planos de melhoria, e para desenvolver meios para garantir o *due diligence* e o progresso contínuo em seu desempenho de acordo com as normas do Código de Conduta do Fornecedor Sodexo.

Além disso, nós esperamos que os nossos Fornecedores contratados utilizem este documento como um guia para implementar os seus próprios princípios com os seus próprios subcontratados e Fornecedores, incluindo fornecedores de funcionários contratados.

Este Guia será atualizado após quaisquer atualizações regulares do Código de Conduta do Fornecedor Sodexo.



1. Integridade nos negócios

PRINCÍPIO

A Sodexo está comprometida com os mais altos padrões de integridade nos negócios. Nós não toleramos qualquer prática que seja incompatível com os princípios da honestidade, integridade e justiça, em qualquer lugar do mundo onde fazemos negócios.

A Sodexo busca identificar Fornecedores que conduzam negócios com padrões éticos consistentes com os nossos. Os padrões éticos da Sodexo estão incorporados em nossa Declaração de Integridade nos Negócios, a qual prevê em parte (e conforme definido nesta, quando necessário):

- Obedecer a todas as leis e regulamentos aplicáveis
- Tratar uns aos outros de forma justa, com dignidade e respeito
- Preparar todos os registros de transações financeiras de forma cuidadosa e precisa
- Relatar as condições financeiras e os resultados das operações de forma honesta e oportuna
- Transacionar de forma honesta e justa com os clientes, fornecedores e parceiros
- Evitar conflitos de interesse reais e potenciais
- Evitar a doação e/ou recebimento indevido de presentes
- Proteger os ativos da Sodexo
- Proteger informações confidenciais e proprietárias (e tal como descrito no ponto 6 abaixo, com relação a Proteção da Informação)
- Proteger a reputação da Sodexo
- Separar as atividades políticas pessoais dos negócios da Sodexo
- Relatar as violações observadas de todas as leis e regulamentos aplicáveis e padrões éticos.

ORIENTAÇÕES AO FORNECEDOR

Os Fornecedores não devem se envolver em quaisquer atos de concorrência desleal e **não devem** se envolver em subornos de qualquer forma.

Os Fornecedores devem:

- **NÃO** se envolver em quaisquer atos de concorrência desleal.
 - > Não entrar em acordo com a concorrência, de forma expressa ou tácita, sobre preços ou termos de negócios.
 - > Não fazer acordos com a concorrência para dividir mercados ou clientes.
- **NÃO** se envolver em subornos de qualquer forma.
 - > Não aceitar, oferecer ou dar qualquer item de valor que possa comprometer o julgamento de um funcionário ou indevidamente influenciar a outrem. Isto inclui fazer contribuições políticas ilegais ou indevidas e oferecer ou receber presentes ou entretenimento em troca de vantagens comerciais indevidas.
 - > Não aceitar presentes ou entretenimento da Sodexo, de um cliente/fornecedor ou cliente/fornecedor em potencial em troca de negócios, melhores preços ou qualquer outra vantagem comercial.
- Estabelecer e manter políticas relativas à integridade nos negócios.
 - > Isto pode incluir uma política geral de integridade nos negócios e/ou políticas distintas abrangendo diferentes aspectos da integridade nos negócios, tais como uma política antissuborno.
- Implementar medidas para a realização de negócios de forma ética.

Os conflitos devem ser declarados e resolvidos. Exemplos de conflitos incluem:

 - > A contratação de um membro da família, a qualquer título.
 - > Possuir participações diretas ou indiretas ou através da família, em um concorrente, fornecedor ou cliente da Sodexo ou em uma de suas subsidiárias, ou em uma organização que faça ou pretenda fazer negócios com a Sodexo ou com uma de suas subsidiárias onde o funcionário da Sodexo esteja em posição de ser capaz de influenciar as decisões tomadas sobre o concorrente, fornecedor ou cliente.
 - > Adquirir participação em propriedades (tais como imóveis, direitos de patentes ou títulos), nas quais a Sodexo tenha, ou possa ter participação.

(Estes exemplos não se estendem a investimentos financeiros normais ou adequados em empresas cotadas na bolsa.)

2. Direitos humanos e direitos fundamentais no trabalho

A Sodexo está comprometida a respeitar os direitos humanos em todos os lugares onde fazemos negócios.

Nós cumprimos este compromisso trabalhando para implementar e fortalecer práticas e procedimentos para prevenir, mitigar e, se necessário, remediar impactos adversos sobre direitos humanos que possam resultar diretamente de nossas operações ou que possam estar ligados diretamente à nossa empresa através de nossos relacionamentos com Fornecedores. O nosso compromisso e a implementação de práticas e procedimentos estão baseados em instrumentos internacionais, incluindo a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, e pela orientação estabelecida nas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e pelos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.

Nós esperamos que os nossos Fornecedores conduzam seus negócios de forma que demonstre respeito pelos direitos humanos, em consonância com os princípios abaixo e que tomem todas as medidas razoáveis para enfrentar os riscos aos direitos humanos em suas cadeias de fornecimento existentes e em qualquer parte de seu próprio negócio.

Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório

PRINCÍPIO

Os Fornecedores não devem usar trabalho forçado, escravo, por servidão, ou qualquer outra forma de trabalho involuntário.

Os Fornecedores devem garantir que o trabalho seja realizado de forma voluntária, em troca de uma compensação legal, e não sujeito a penas ou processos criminais, violência, confinamento, retenção de documentos de identidade ou perda de direitos ou privilégios legais, de fato ou ameaças. Os trabalhadores devem ser livres para consentir ao assumir o emprego e livres para deixar o emprego a qualquer momento, mediante aviso prévio em conformidade com as leis e regulamentos, acordos coletivos e restrições operacionais.

Os Fornecedores não devem permitir o trabalho forçado induzido por dívida, o qual se refere à oferta de empréstimos ou adiantamentos salariais dos empregadores para os recrutadores de trabalho em troca de uma promessa de trabalho de um trabalhador ou de um membro de sua família, a fim de reembolsar o empréstimo.

ORIENTAÇÕES AO FORNECEDOR

Os Fornecedores devem:

CONDIÇÕES DE EMPREGO

- **NÃO** se envolver em trabalho forçado, incluindo:
 - > trabalho por servidão, involuntário, prisional forçado (não incluindo o trabalho de prisioneiros que faça parte do programa formal e humano de preparação para a empregabilidade após a libertação), e traficando, e
 - > trabalho que seja de alguma forma induzido por ameaças ou imposições de sanções penais, violência, retenção de documentos de identidade, confinamento, não pagamento de salários, ou perda de direitos ou privilégios
- Demonstrar que há uma política proibindo o trabalho forçado ou involuntário e que

todos os gestores e os trabalhadores estão cientes desta, e que tal política inclui procedimentos de *due diligence* e os seguintes pontos:

> provisão para os funcionários rescindirem o contrato de trabalho mediante aviso prévio razoável

(livre de penalidades financeiras ou outras de acordo com os estatutos legais);

> concessão imediata de cartas de quitação, mediante aviso prévio, sempre que tais cartas sejam necessárias para um funcionário conseguir um emprego em outro lugar;

> regras relativas a empréstimos e adiantamentos salariais.

- Assegurar que os funcionários sejam informados por escrito sobre os termos e condições de seu emprego e que tais termos estejam em conformidade com as políticas relativas à rescisão do contrato de trabalho, cartas de quitação e empréstimos e adiantamentos de salário.
- Assegurar que os trabalhadores sejam contratados diretamente e de forma transparente, ou apenas através de agências de recrutamento que tenham desenvolvido políticas e estratégias para combater o tráfico e o trabalho forçado e que não exijam que os empregados paguem uma taxa para a agência como condição para a obtenção do emprego.
- Possuir prazos de pagamento legais e razoáveis e salvaguardas para garantir o pagamento correto por todo o período trabalhado.

DOCUMENTAÇÃO

- Assegurar que as carteiras de identidade originais, passaportes ou outros documentos pessoais estejam em posse dos empregados, ou retidos pela empresa conforme permitido por lei.
- Assegurar que, caso os documentos sejam retidos conforme permitido por lei, o funcionário tenha ciência da lei e de como recuperar o documento pessoal e que, na prática de fato, o trabalhador seja capaz de recuperar seus documentos pessoais rapidamente, sem ameaças ou retaliações reais.
- Manter documentação dos termos e condições do emprego, da forma como comunicado aos funcionários (tais como

contratos de trabalho, cartas de envolvimento, manuais, reconhecimentos etc.)

- Manter registros completos e precisos dos salários pagos e horas trabalhadas.

TRABALHO PRISIONAL

- Assegurar que qualquer envolvimento e uso de trabalho prisional se dará nos termos em conformidade com um programa de reabilitação legalmente sancionado, não possuindo a intenção ou o impacto de ser anticompetitivo, substituindo empregos locais, reduzindo os padrões de trabalho, ou interferindo com o acesso de funcionários ou outros participantes do mercado de trabalho aos direitos fundamentais do trabalho.
- Assegurar que qualquer trabalho realizado por prisioneiros seja produtivo e gerenciado em conformidade com todas as normas regulamentares e de qualidade relevantes.
- Assegurar que os termos e condições de trabalho implicam em horas razoáveis, remuneração justa e acesso a processos de queixa transparentes e justos.
- Assegurar que salvaguardas sejam implementadas para garantir que os presos possuam acesso livre e total a sua remuneração por esse trabalho, seja durante seu encarceramento ou após sua libertação.

LIBERDADES RESTRITAS

- Assegurar que os funcionários tenham liberdade para movimentar-se durante o dia de trabalho para usar o banheiro, beber água, etc.
- Assegurar que os empregados tenham liberdade para deixar o local de trabalho ao final do seu turno.
- Assegurar que os funcionários não sejam obrigados a alcançar uma cota prescrita antes de deixar o local de trabalho.

Abolição efetiva do trabalho infantil

PRINCÍPIO

Os Fornecedores não devem permitir que trabalhadores abaixo da idade legal para o emprego trabalhem em qualquer país ou jurisdição local em que o Fornecedor realize trabalhos para a Sodexo. Se a idade mínima para o emprego não estiver definida, a idade mínima para o emprego será de 15 anos de idade. Independentemente da idade mínima legal, nos casos em que menores estejam autorizados a trabalhar, **os Fornecedores devem** observar todos os requisitos legais, em particular aqueles referentes a horas de trabalho, salários, escolaridade mínima e condições de trabalho.

Os Fornecedores devem definir e respeitar limites claros de idade para trabalhos que possam ser mentalmente, fisicamente, socialmente ou moralmente perigosos ou nocivos para jovens trabalhadores. Jovens trabalhadores são definidos como trabalhadores que possuem idade acima da mínima, tal como definido anteriormente, e inferior a 18 anos.

ORIENTAÇÕES AO FORNECEDOR

Os Fornecedores devem:

IDADE MÍNIMA

- Demonstrar que a política e os procedimentos de *due diligence* relacionados à idade legal mínima para o emprego existem e que todos os gestores e trabalhadores tenham ciência da mesma.
- Assegurar que, caso a idade mínima para o emprego não estiver definida, a idade mínima para o emprego será de 15 anos de idade.
- Assegurar que seja possível fornecer a idade do funcionário mais jovem atual e historicamente contratado nos últimos 3 anos.
- Estabelecer um procedimento para fornecer restrições especiais de proteção para o trabalho noturno, trabalho perigoso ou manuseio de substâncias perigosas, de

acordo com as leis e regulamentos locais aplicáveis, que possam prejudicar o desenvolvimento físico, espiritual, moral ou social de jovens trabalhadores legalmente empregados.

- Assegurar que, caso jovens trabalhadores sejam empregados, eles trabalhem 8 ou menos horas por dia por turno, e que os turnos de trabalho não interfiram com o ensino obrigatório.

DOCUMENTAÇÃO DA IDADE DO FUNCIONÁRIO

- Exigir prova de idade dos candidatos antes da contratação, mantendo cópias em arquivo, sempre que for considerado necessário. Existem meios específicos para detectar documentos falsos e estimar a idade em casos de ausência de documentos. Todos os funcionários devem estar contabilizados nos registros.

ESTÁGIOS

- Fornecer toda a documentação e proteção, conforme exigido pela lei local, quando forem empregados trabalhadores estagiários.

Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação

PRINCÍPIO

Os Fornecedores não devem discriminar empregados quanto a contratação, promoção, salário, avaliação de desempenho ou qualquer outro termo ou condição de trabalho, com base em raça, cor, nacionalidade, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, religião ou deficiência. **Os Fornecedores não devem** discriminar sob qualquer outro fundamento que seja proibido pelas leis e regulamentos aplicáveis.

ORIENTAÇÕES AO FORNECEDOR

Os Fornecedores devem:

POLÍTICAS E PRÁTICAS

- Demonstrar a existência de políticas e práticas de contratação para garantir que os funcionários sejam contratados com base em fatores relevantes para a sua capacidade de realizar o trabalho (por exemplo, competências, habilidades, experiência etc.) em vez de características pessoais, tais como raça, etnia, sexo ou outros, ou requisitos subjetivos que possam ter o propósito ou o impacto de excluir certos grupos de pessoas.
- Demonstrar que os gerentes de contratação possuem treinamento para cumprir a política.
- Possuir uma política de não discriminação por escrito. Os gerentes são treinados para cumprir a política.
- Assegurar que os funcionários tenham igualdade de oportunidades para a promoção, treinamento, benefícios, horas extras, demissão e aposentadoria com base em sua competência e não em características ou crenças pessoais (especialmente para trabalhadores imigrantes e mulheres).
- Assegurar que os funcionários não sejam remunerados de forma diferente em decorrência de qualquer uma das características enumeradas (especialmente os trabalhadores imigrantes e mulheres).
- Assegurar que não sejam realizados testes de gravidez ou outros testes de saúde de forma que viole as leis locais ou resulte em discriminação. Qualquer teste ou questionamento deve respeitar a dignidade e o direito à privacidade dos trabalhadores e ser claramente relevante para os requisitos do emprego.
- Assegurar que as instalações acomodem as necessidades específicas de determinados grupos (por exemplo, mulheres grávidas, pessoas com deficiência e pessoas que necessitam de adesão a formas de expressão religiosa), desde que não comprometam as normas de saúde e segurança.

- Assegurar que a licença parental seja concedida sem que o funcionário em questão corra o risco de perda do emprego ou de responsabilidade, conforme exigido pelas leis e regulamentos aplicáveis. Deve existir uma política e procedimentos claros em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis.
- Assegurar que sejam fornecidos meios adequados aos funcionários para levantar preocupações ou queixas sobre discriminação sem retaliação e que haja recursos suficientes para investigar alegações e fornecer soluções adequadas.

Liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva

PRINCÍPIO

Os Fornecedores devem respeitar o direito dos funcionários de aderir ou não ao seu sindicato de escolha e à negociação coletiva, livre de qualquer forma de retaliação, intimidação ou assédio. Os funcionários não devem estar sujeitos a intimidação ou assédio no exercício de seu direito de aderir ou de abster-se de aderir a qualquer organização do trabalho.

ORIENTAÇÕES AO FORNECEDOR

Os Fornecedores devem:

LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO

- Demonstrar a existência de uma política e prática de permitir que todos os funcionários associem-se livremente no local de trabalho, em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis.
- Assegurar que os representantes dos funcionários sejam eleitos livremente, sem a interferência da gerência, e que eles sejam reconhecidos pela gerência de acordo com as leis aplicáveis.

- Permitir que os representantes dos funcionários realizem atividades legais relacionadas aos direitos e interesses dos funcionários sem a interferência da gerência.
- Assegurar que os representantes dos funcionários sejam capazes de operar livremente, de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis.
- Proibir a discriminação com base no apoio ou oposição a sindicatos.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- Realizar consultas periódicas com os sindicatos devidamente reconhecidos ou com outros representantes legais dos trabalhadores, sempre que existam tais representantes, com relação a matérias de interesse mútuo, tais como condições de trabalho, remuneração, resolução de conflitos e relações internas, em conformidade com as leis aplicáveis.
- Trabalhar dentro do arcabouço legal do país para garantir o respeito pela liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.

Salários e benefícios

PRINCÍPIO

Os Fornecedores não devem pagar menos do que o salário mínimo, de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis. Em locais em que as leis e regulamentos aplicáveis não definam um salário mínimo, **os Fornecedores devem** pagar pelo menos o salário de mercado em vigor para o trabalho em questão.

Os Fornecedores devem garantir que os trabalhadores em questão sejam compensados por horas extras de acordo com as proporções legalmente obrigatórias, que não sejam obrigados a trabalhar horas extras para ganhar o salário mínimo e receber todos os benefícios legais e seguros previstos pela legislação e regulamentos aplicáveis.

ORIENTAÇÕES AO FORNECEDOR

Os Fornecedores devem:

SALÁRIO MÍNIMO

- Assegurar que o trabalho regular de todos os funcionários seja remunerado pelo menos pelo salário mínimo legal, ou pelo salário acordado, o que for maior.

HORAS EXTRAS

- Assegurar que os trabalhadores em questão sejam compensados pelas horas extras a 1,25 vezes a taxa normal ou à taxa prevista por lei, a que for maior.

BENEFÍCIOS

- Assegurar que os benefícios exigidos por lei sejam fornecidos quando exigido por lei, contrato de trabalho, ou acordo coletivo de trabalho.
- Assegurar que os benefícios sejam concedidos ou pagos dentro dos prazos exigidos por lei.

FOLHA DE PAGAMENTO

- Manter registros de folha de pagamento completos e precisos.
- Informar, em linguagem compreendida por todos os funcionários, os salários, sistemas de incentivo, benefícios e bonificações aos quais eles têm direito nos termos da lei.
- Fornecer aos funcionários um extrato salarial, o qual inclui as horas normais e as horas extras, os recebimentos normais e de horas extras e as deduções.
- Possuir um mecanismo formal e eficaz através do qual os funcionários possam fazer perguntas e levantar questões relativas a sua remuneração e fornecer soluções apropriadas.
- Assegurar que os salários sejam pagos corretamente, regularmente, na data exigida e sem atraso, de acordo com as leis locais, contratos de trabalho ou acordo coletivo de trabalho.

DEDUÇÕES

- Assegurar que sejam fornecidas ferramentas gratuitamente aos funcionários (excluindo uniformes, crachás, depósitos de ferramentas etc., quando permitido pela legislação local).
- Assegurar que todas as deduções dos salários dos funcionários estejam em conformidade com as leis aplicáveis e com os limites legais, sendo completamente documentadas e voluntariamente autorizadas por escrito pelo funcionário, se for o caso, ou quando expressamente permitido por lei.

Horas de trabalho

PRINCÍPIO

Os Fornecedores devem cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis quanto às horas de trabalho dos funcionários, incluindo os limites de horas máximas e os requisitos de intervalos de descanso. **Os Fornecedores não devem** exigir que os funcionários trabalhem além do limite de horas extras legais, exceto quando necessário em decorrência de emergência ou quando permitido por lei com base na natureza do trabalho.

ORIENTAÇÕES AO FORNECEDOR

Os Fornecedores devem:

POLÍTICAS E PRÁTICAS

- Demonstrar a existência de uma política e prática que defina as horas de trabalho normais, regras sobre horas extras e remuneração, descanso remunerado e não remunerado e pausas para refeições.
- Assegurar que não seja permitido a nenhum funcionário trabalhar mais do que o número máximo de horas permitidas pela lei aplicável.
- Assegurar que qualquer funcionário que trabalhe horas extras seja compensado pelo menos pelo prêmio exigido por lei ou 1,25 vezes a taxa normal, o que for maior.
- Fornecer cronogramas de trabalho em papel ou eletrônicos diretamente aos

funcionários com a maior antecedência possível.

HORAS DE TRABALHO

- Monitorar e manter registros completos e precisos sobre as horas de trabalho normais e extras dos funcionários.
- Assegurar que exista um processo implementado para determinar, monitorar e controlar as horas de trabalho dos funcionários (normais e extras). Os registros incluem horários de início e término, horas regulares e horas extras para cada funcionário.

HORAS EXTRAS

- Assegurar que existam licenças ou renúncias para horas extras sempre que exigido por lei, e que estas sejam precisas, atuais e válidas.
- Assegurar que todos os gerentes e funcionários estejam cientes sobre as leis nacionais e os regulamentos aplicáveis e sobre as políticas e procedimentos da empresa relativos a horas de trabalho, horas extras e dias de descanso.
- Assegurar que as horas extras não excedam os limites habituais para a indústria e local, ou impostos pela legislação aplicável, o que for menor.
- Assegurar que as horas extras sejam usadas apenas quando necessário para responder de forma eficaz a picos de demanda ou circunstâncias de negócio incomuns.
- Assegurar que as horas extras não excedam os limites legais, comprometam a saúde ou segurança do funcionário ou do local de trabalho, e não sejam forçadas sobre trabalhadores vulneráveis como termo e condição de trabalho de forma contínua ou como parte de prática normal para suprimir a taxa base salarial horária ou o número de trabalhadores contratados.
- Assegurar que os funcionários não sejam obrigados a trabalhar horas extras com o objetivo de receber mais que o salário mínimo legal.

FOLGAS

- Assegurar que os funcionários tenham intervalos razoáveis e adequados para refeições e descanso, conforme a natureza do trabalho e a duração da jornada de trabalho e que pelo menos cumpram os requisitos legais.

DIAS DE DESCANSO

- Assegurar que sejam concedidos dias de descanso conforme exigido por lei, e que os gerentes/supervisores estejam cientes dos limites legais.

Saúde e segurança

PRINCÍPIO

Saúde e Segurança é uma parte integrante da missão da Sodexo para melhorar a Qualidade de Vida. A Sodexo está comprometida com a obtenção de uma cultura global de saúde e segurança e um desempenho em saúde e segurança de classe mundial. O envolvimento de nossos Fornecedores é essencial para a melhoria contínua em direção a este objetivo.

Os Fornecedores devem proporcionar um ambiente e condições de trabalho seguras e saudáveis. A saúde, a segurança e outras normas do local de trabalho devem, no mínimo, cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis.

Os Fornecedores devem possuir e manter em vigor, a suas próprias custas, um plano de compensação de acidentes de trabalhado, seja público ou privado (como um seguro de compensação do trabalhador), conforme exigido pelas leis e regulamentos aplicáveis, para todos os seus funcionários que forneçam ou realizem quaisquer produtos ou serviços para a Sodexo.

ORIENTAÇÕES AO FORNECEDOR

Os Fornecedores devem:

GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA

- Assegurar a existência de uma política de Saúde e Segurança por escrito.

- Assegurar que todas as instalações de fabricação tenham um programa de Saúde e Segurança documentado.
- Trabalhar no sentido de possuir um sistema de gestão da Saúde e Segurança que permita à empresa cumprir uma norma internacionalmente reconhecida como a OSHAS 18001.
- Assegurar que, caso tenham havido quaisquer violações de Saúde e Segurança, resultando em multas e/ou sanções não-monetárias nos últimos 3 anos, tenha sido implementado um plano de ação.

REQUISITOS LEGAIS E OUTROS

- Estabelecer um processo para identificar e assegurar a conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis às atividades empresariais.

OBJETIVOS, METAS E MONITORAMENTO

- Estabelecer um processo para definir os objetivos e metas de saúde e segurança e monitorar o desempenho.

RELATÓRIOS DE INCIDENTES E ANÁLISE DE CAUSA RAIZ

- Estabelecer um processo para incentivar os funcionários a relatar acidentes de trabalho e problemas de saúde e determinar a causa dos incidentes que tenham resultado, ou possam resultar em ferimentos ou problemas de saúde.

RESPONSABILIDADES E OBRIGAÇÕES

- Estabelecer um processo para assegurar que as responsabilidades para com a saúde e a segurança estejam claramente definidas dentro da empresa.

AVALIAÇÃO E CONTROLE DE RISCOS E PERIGOS

- Possuir um processo para identificar, avaliar e controlar ameaças à saúde e segurança dos funcionários e de outras pessoas que possam ser afetadas, para

evitar lesões e problemas de saúde, incluindo;

- > Um processo para identificar, avaliar e controlar as exposições a agentes químicos e biológicos no local de trabalho;
- > Um processo para identificar, avaliar e controlar os perigos físicos, incluindo fogo, ergonomia no trabalho, ruído, vibração e radiação;
- > Um processo para identificar, avaliar e controlar perigos físicos decorrentes da operação, manutenção e testes de instalações e equipamentos, incluindo a provisão de barreiras físicas e não-físicas destinadas a evitar o contato humano com, e a exposição a, peças de maquinário e instalações potencialmente perigosas;
- > Um processo para fornecer aos trabalhadores Equipamentos de Proteção Individual (EPI) eficazes, sempre que os riscos não puderem ser adequadamente controlados por outros meios.

TREINAMENTO, INFORMAÇÃO E INSTRUÇÃO

- Estabelecer um processo para garantir que os funcionários novos e atuais recebam treinamento em saúde e segurança e informações e instruções adequadas a sua função, incluindo;
 - > Procedimentos para o trabalho seguro;
 - > Use, cuidados e substituição de qualquer EPI exigido;
 - > Procedimentos de emergência.

PLANOS E SAÍDAS DE EMERGÊNCIA

- Assegurar que exista um processo para estabelecer, manter e testar planos de emergência para todos os locais de trabalho, incluindo:
 - > A manutenção de um acesso seguro e meios de saída para todos os locais de trabalho;
 - > Planejamento de emergência para incêndios, emergências médicas, desastres naturais e condições climáticas severas.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Assegurar que todas as áreas de trabalho sejam bem iluminadas com luz natural e/ou artificial e mantidas a uma temperatura adequada para proteger os trabalhadores de ferimentos ou problemas de saúde.

CUIDADOS COM O BEM-ESTAR

- Assegurar que os funcionários tenham acesso a água potável.
- Assegurar que, caso haja uma cantina no local, existam mesas e assentos suficientes para os trabalhadores e que sejam fornecidos utensílios higiênicos e água potável.
- Assegurar que todos os locais de trabalho possuam um número suficiente de banheiros que proporcionem privacidade aos trabalhadores.

Condições de vida

PRINCÍPIO

Os Fornecedores devem garantir que os alojamentos dos trabalhadores, quando fornecidos, cumpram as mesmas normas de saúde e segurança que se aplicam ao local de trabalho.

Os Fornecedores devem garantir que as condições de vida respeitem a dignidade e o direito à privacidade dos funcionários.

ORIENTAÇÕES AO FORNECEDOR

Os Fornecedores devem:

- Assegurar que os dormitórios cumpram todas as leis e regulamentos aplicáveis relativas a alojamentos.
- Assegurar que seja disponibilizado transporte até os dormitórios quando estes estiverem localizados em local físico diferente do local de trabalho, sempre que possível.
- Assegurar que os dormitórios ofereçam, no mínimo, pronto acesso a instalações sanitárias limpas, água potável e a instalações higiênicas para preparação, armazenamento e consumo de alimentos, e que sejam mantidos limpos e seguros e contem com saídas de emergência adequadas, água quente para banho, aquecimento e ventilação adequados, e espaço pessoal razoável, juntamente com permissões de entrada e saída razoáveis.

Práticas disciplinares

PRINCÍPIO

Os Fornecedores devem tratar a todos com dignidade. **Os Fornecedores não devem** infligir ou ameaçar infligir castigos corporais ou quaisquer outras formas de abuso físico, sexual, psicológico ou verbal ou assédio a qualquer funcionário.

Os Fornecedores devem ter um processo disciplinar claro que proíba a violência, o assédio ou a intimidação mediante qualquer forma física ou emocional, e comunicá-lo em linguagem que seja compreensível pelos funcionários.

ORIENTAÇÕES AO FORNECEDOR

Os Fornecedores devem:

PRÁTICAS DISCIPLINARES

- Assegurar que exista um processo disciplinar estabelecido por escrito, em conformidade com os requisitos legais locais.
- Assegurar que sejam mantidos e conservados em arquivo registros escritos das ações disciplinares tomadas.
- Assegurar que todos os gerentes e supervisores recebam treinamento sobre práticas adequadas de disciplina, que sejam mantidos registros de treinamento, e que a conformidade dos gestores seja monitorada.

ASSÉDIO

- Assegurar que o local de trabalho esteja livre de assédio sexual, psicológico, físico, verbal, abuso, intimidação ou bullying.
- Assegurar que as práticas de segurança no local de trabalho sejam adequadas a ambos os sexos e não-intrusivas, levando em consideração as necessidades específicas dos sexos, e que não interfiram com a dignidade e privacidade humana.

Direitos à terra

PRINCÍPIO

Os Fornecedores devem respeitar os direitos à terra dos indivíduos, povos indígenas e comunidades locais. Todas as negociações com relação a sua propriedade ou terra, incluindo o uso e transferências destas, devem aderir aos princípios de consentimento livre, prévio e informado, transparência e divulgação contratual.

Os Fornecedores devem:

- Realizar o *due diligence* para respeitar os direitos estabelecidos de pessoas individuais ou indígenas à propriedade e à terra.
- Treinar periodicamente todos os funcionários relevantes sobre o Consentimento Livre, Prévio e Esclarecido (*Free, Prior and Informed Consent - FPIC*).
- Implementar uma política de apropriação de terras zero.
- Implementar um sistema de *due diligence* para descobrir e divulgar os riscos e impactos sobre as comunidades relacionadas a questões de terra.

3. Meio ambiente

PRINCÍPIO

Os Fornecedores devem cumprir todas as leis e regulamentos ambientais aplicáveis.

Os Fornecedores devem trabalhar continuamente para aprimorar as suas medidas de proteção ambiental, por exemplo, através da implementação de um programa de melhoria ambiental ou plano de ação.

Os Fornecedores devem trabalhar para manter, proteger e restaurar o meio ambiente, através da conservação de energia, reciclagem e descarte adequado de resíduos e gestão da água, bem como através da restauração ambiental.

ORIENTAÇÕES AO FORNECEDOR

Os Fornecedores devem:

GESTÃO AMBIENTAL

- Assegurar a existência de uma política ambiental escrita.
- Assegurar que todas as instalações de fabricação possuam um programa ambiental documentado abrangendo no mínimo a proteção ambiental, prevenção da poluição, cumprimento da legislação ambiental, melhoria contínua e compras sustentáveis. Todas as outras instalações que não sejam de fabricação devem possuir um programa ambiental documentado.
- Trabalhar no sentido de possuir um sistema de gestão ambiental que permita à empresa cumprir uma norma internacionalmente reconhecida como a ISO 14001.
- Assegurar que, caso tenham havido quaisquer violações ambientais, resultando em multas e/ou sanções não-monetárias nos últimos 3 anos, tenha sido implementado um plano de ação.

GESTÃO DE RESÍDUOS PERIGOSOS

- Assegurar que todas as instalações:
 - > mantenham registros de todos os resíduos produzidos no local;
 - > armazenem os resíduos em área separada dos novos materiais;
 - > possuam as licenças adequadas de disposição de resíduos, quando necessário;
 - > tratem os resíduos perigosos antes de liberá-los no meio ambiente ou descartá-los em outro local;
 - > conduzam a remoção dos resíduos adequadamente através de uma organização apropriada.
- Assegurar que todas as instalações realizem testes anuais das águas residuais, e que os resultados obtidos estejam dentro dos limites legais.

EMISSIONES ATMOSFÉRICAS

- Assegurar que exaustores sejam efetivamente utilizados em operações que emitam odores químicos e/ou vapores.
- Assegurar que todas as instalações realizem amostragens anuais do ar para garantir a manutenção dos níveis de emissão atmosféricas, e para serem capazes de fornecer amostras e evidências dentro dos limites legais.

RUÍDO

- Assegurar que haja gestão do ruído em conformidade com os requisitos legais.

4. Cadeia de fornecimento inclusiva

PRINCÍPIO

O Programa de Inclusão da Cadeia de Fornecimento da Sodexo é parte integrante do compromisso do Grupo de melhorar a Qualidade de Vida das pessoas que trabalham para os nossos Fornecedores e o desenvolvimento das comunidades locais, e demonstra o nosso compromisso em se envolver e influenciar as partes interessadas com relação às responsabilidades social e econômica ao longo de toda a cadeia de fornecimento.

O envolvimento de Fornecedores diversos e inclusivos nas comunidades locais onde operamos proporciona a ambos os nossos Fornecedores e à Sodexo a vantagem de trabalhar com as melhores, mais ágeis e inovadoras empresas.

A Sodexo espera que seus Fornecedores apresentem uma força de trabalho de composição diversificada, abarcando ativamente idade, sexo, raça, origem nacional ou étnica, religião, idioma, crenças políticas, orientação sexual, capacidade física da força de trabalho, e promovendo a inclusão na cadeia de fornecimento ao longo de suas próprias cadeias de fornecimento.

ORIENTAÇÕES AO FORNECEDOR

Os Fornecedores devem:

- Assegurar que, pelo menos anualmente, sejam capazes de apresentar à Sodexo, o plano e as ações de diversidade e inclusão que foram tomadas, e os progressos realizados em sua empresa.
- Assegurar que, pelo menos anualmente, sejam capazes de apresentar as ações que foram tomadas para promover a inclusão com os seus principais parceiros da cadeia de fornecimento.
- Esperar que progressivamente a Sodexo tentará quantificar de forma mais concreta as medidas tomadas e os resultados para evidenciar o carácter inclusivo da força de trabalho e o seu impacto.

5. Relatórios

PRINCÍPIO

Os Fornecedores devem fornecer relatórios precisos e oportunos com as informações razoavelmente exigidas pela Sodexo para permitir à Sodexo cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis relacionados ao fornecimento ou divulgação de informações exigidas por qualquer corpo governamental, instituição ou organização relevante.

ORIENTAÇÕES AO FORNECEDOR

Os Fornecedores devem:

- Cumprir todas as exigências de comunicação locais aplicáveis e informar prontamente a Sodexo sobre violações de tais leis e regulamentos, que tenham um efeito material adverso sobre os negócios da Sodexo, e/ou violações dos princípios deste Código de Conduta.

6. Proteção de informações e privacidade de dados

Confidencialidade e proteção de informações

PRINCÍPIO Sodexo está comprometida em proteger as Informações Confidenciais de todos com quem a Sodexo conduz negócios, incluindo fornecedores, clientes, parceiros, consumidores e funcionários, garantindo que estas sejam utilizadas em plena conformidade com as leis aplicáveis e com as políticas da Sodexo, e apenas em relação aos negócios da Sodexo.

Os Fornecedores devem cumprir todas as leis e regulamentos pertinentes que regem as informações proprietárias e devem salvaguardar todas as informações recebidas pela Sodexo, garantindo que tais informações sejam utilizadas apenas para os fins autorizados, sendo compartilhadas apenas com as pessoas autorizadas e sendo mantidas de forma apropriada e segura. Os **Fornecedores** com acesso a tais

informações ou a qualquer outra informação que seja considerada informação confidencial ou informações de identificação pessoal confidencial **devem** consultar a Empresa Sodexo a quem estão fornecendo produtos ou serviços sobre qualquer dúvida relacionada aos usos adequados de tais informações da Sodexo.

ORIENTAÇÕES AO FORNECEDOR

Os Fornecedores devem:

- Proteger as informações confidenciais da Sodexo e não divulgar essas informações a qualquer pessoa, sem autorização expressa da Sodexo, ou em outras circunstâncias permitidas de comum acordo (por exemplo, na medida em que exigido por ordem judicial). Informações Confidenciais incluem, sem limitação, todas as informações e dados de qualquer natureza, quer divulgados verbalmente, por escrito ou por qualquer outro meio que sejam relacionadas a segredos comerciais, know-how, pesquisa, desenvolvimentos,

informações técnicas e comerciais relacionadas a produtos, serviços, métodos e processos, fornecedores, clientes atuais e potenciais, e funcionários da Sodexo (ou de qualquer empresa do grupo), quer designadas ou não como informações confidenciais, mas que devido a sua natureza sejam confidenciais.

- Assegurar que qualquer informação pessoal processada também seja mantida em sigilo e garantir que todas as pessoas autorizadas a manusear dados pessoais encontrem-se sob obrigações de confidencialidade adequadas.

ou acesso não autorizado, acidentais ou ilícitos.

- Notificar a Sodexo sobre qualquer violação de dados dentro do prazo acordado com a Sodexo ou pelo menos sem atraso injustificado.
- Assegurar que sejam mantidos registros das atividades de processamento efetuadas em nome da Sodexo e que estes possam fornecer à Sodexo as categorias das atividades de processamento efetuadas, informações sobre transferências de informações pessoais através de fronteiras e uma descrição das medidas de segurança implementadas relativas às informações pessoais processadas.

Proteção de dados e privacidade

PRINCÍPIO Sodexo está comprometida a proteger as expectativas de privacidade razoáveis quanto a informações pessoais de todos com quem a Sodexo conduz negócios, incluindo fornecedores, clientes, consumidores e outras pessoas e organizações, garantindo que tais informações sejam utilizadas em plena conformidade com as leis aplicáveis e apenas em relação aos negócios da Sodexo.

Os Fornecedores devem cumprir com as leis de privacidade e segurança da informação aplicáveis e com os requisitos regulatórios associados, bem como com as políticas de privacidade e segurança da Sodexo quando informações pessoais são coletadas, armazenadas, processadas, divulgadas, transferidas e/ou compartilhadas.

ORIENTAÇÕES AO FORNECEDOR

Os Fornecedores devem:

- Cumprir todas as leis de proteção de dados, privacidade e segurança aplicáveis, bem como as instruções e políticas de segurança e privacidade da Sodexo.
- Implementar medidas de segurança técnicas e organizacionais adequadas para proteger informações pessoais contra a destruição ou perda, alteração, divulgação

Implementação

PRINCÍPIO

Os Fornecedores devem tomar as medidas adequadas para garantir que os princípios deste Código sejam comunicados aos seus funcionários e ao longo de suas próprias cadeias de fornecimento. **Os Fornecedores devem** também tomar as medidas adequadas para garantir que os princípios deste Código sejam adotados e aplicados por seus funcionários, fornecedores, agentes e contratados dentro do possível.

Os Fornecedores devem estabelecer processos ou mecanismos através dos quais os funcionários possam levantar questões de interesse sem temer represálias ou repercussões negativas.

A Sodexo reserva-se o direito de realizar os controles que considerar necessários para assegurar que este Código seja respeitado em toda a sua Cadeia de Fornecimento. Isso pode incluir autoavaliações, auditorias da Sodexo e auditorias de Fornecedores por terceiros.

Em um futuro próximo será necessário informar as exigências relativas às ações relevantes tomadas por um fornecedor tanto dentro de suas próprias operações como em sua cadeia de fornecimento. É política da Sodexo incorporar os princípios deste Código a qualquer acordo entre um Fornecedor e a Sodexo.

Este Código será atualizado regularmente para mantê-lo relevante com base no feedback das partes interessadas internas e externas.

ORIENTAÇÕES AO FORNECEDOR

Os Fornecedores devem:

COMUNICAÇÃO

- Comunicar, em linguagem compreendida por todos os funcionários, todas as políticas e procedimentos de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis.
- Assegurar que os seus Fornecedores tenham ciência dos requisitos do Código de Conduta do Fornecedor Sodexo.
- Exigir que os seus Fornecedores assinem tanto o Código de Conduta do Fornecedor Sodexo ou o próprio Código do Fornecedor, caso o possuam.
- Tomar as medidas adequadas para verificar se os seus Fornecedores seguem os princípios estabelecidos no Código de Conduta.

PROCEDIMENTO DE RECLAMAÇÕES

- Assegurar que os locais de trabalho tenham divulgado claramente os mecanismos de reclamação que permitam aos funcionários levantar questões de interesse à gerência sem temer represálias ou repercussões negativas. Sempre que possível, os funcionários devem ter acesso a mais de um canal para levantar preocupações.
- Assegurar que tais mecanismos sejam legítimos, acessíveis, previsíveis, equitativos e transparentes, e sejam fontes de aprendizagem contínua, com base no engajamento e no

diálogo e respeitando os direitos humanos. Atenção especial deve ser dada às necessidades de grupos especiais, incluindo os trabalhadores imigrantes e as mulheres.

- Assegurar que todas as queixas sejam prontamente investigadas e abordadas.
- Rever os procedimentos de reclamação periodicamente para garantir, de forma prática, que estes sejam confiáveis, acessíveis e eficazes.



