



Código de Conduta do Fornecedor

Código de Conduta do Fornecedor

Introdução

A McCain Foods Limited e suas subsidiárias (“**McCain**”) têm o compromisso de operar de forma socialmente responsável que respeite os direitos humanos e administre os impactos dos direitos humanos em suas operações. O Código de Conduta do Fornecedor da McCain (o “**Código**”) estabelece as expectativas da McCain para seus fornecedores (“**Fornecedores**”) em conformidade com a lei e com base nos padrões internacionais e nas melhores práticas na área de direitos humanos e sustentabilidade.

Aplicabilidade do Código

O Código estabelece padrões de conduta ética que a McCain exige de seus fornecedores e rege a conduta dos fornecedores ao fazer negócios com ou em nome da McCain. A McCain exige que todos os seus fornecedores sigam este Código. A McCain também espera que cada fornecedor garanta e exija que sua matriz, subsidiárias ou entidades afiliadas, trabalhadores, funcionários, subcontratados e sua própria cadeia de suprimentos estejam em conformidade com as disposições do Código e os requisitos descritos aqui.

Embora McCain reconheça que seus fornecedores operam em diferentes ambientes jurídicos e culturais, os padrões estabelecidos no Código funcionam como uma referência para uma conduta aceitável. Quando as leis locais aplicáveis impuserem obrigações menos restritivas ao Fornecedor, espera-se que o Fornecedor cumpra o Código. Quando as leis locais aplicáveis impuserem obrigações maiores a um Fornecedor, o Fornecedor deve cumprir tais leis e regulamentos.

Requisitos do Código

Conformidade com as Leis

Os Fornecedores são obrigados a agir de acordo com todas as leis e regulamentos aplicáveis nas jurisdições em que operam. Quando a conformidade com o Código puder levar a um conflito ou violação de leis ou regulamentos aplicáveis, o Fornecedor deve notificar a McCain sobre a situação o mais rápido possível para identificar como o Fornecedor operará de maneira responsável.

Respeitando os Direitos Humanos

Os Fornecedores devem respeitar os direitos humanos e mitigar os impactos sobre os direitos humanos que o Fornecedor causa, contribui ou está vinculado, de acordo com a legislação aplicável e os padrões internacionais, como as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.

Proibição de Trabalho Forçado ou Obrigatório e Tráfico de Pessoas

O uso de trabalho forçado ou obrigatório pelo Fornecedor é estritamente proibido. Isso inclui trabalho ou serviços não realizados voluntariamente que são exigidos ou coagidos de uma pessoa sob ameaça, força ou pena, ou abuso da lei ou processo legal, incluindo qualquer tipo de trabalho involuntário ou compulsório, escravo ou obrigatório, escravidão, servidão ou outras circunstâncias semelhantes à escravidão.

Os trabalhadores não devem ser obrigados, como condição de contratação, a fazer um depósito ou entregar qualquer identificação emitida pelo governo, passaportes, permissões de trabalho ou quaisquer outros documentos necessários para a livre circulação e rescisão do contrato de trabalho.

Os Fornecedores devem conceder aos seus trabalhadores o direito de deixar o trabalho e de rescindir o contrato de trabalho livremente, levando em consideração os requisitos legais do período de aviso prévio.

Os Fornecedores estão proibidos de se envolver ou se beneficiar de qualquer forma de tráfico humano. Isso inclui o recrutamento, transporte, transferência, abrigo ou recebimento de pessoas, por meio de ameaça ou uso de força ou outras formas de coerção, abdução, fraude, engano ou abuso de poder ou posição de vulnerabilidade. É estritamente proibido dar ou receber pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tem controle sobre outra pessoa para fins de exploração.

Trabalho Infantil Proibido

Os Fornecedores não devem empregar pessoas abaixo da idade mínima permitida pela legislação local. Os Fornecedores devem operar em conformidade com as leis locais e os padrões fundamentais da OIT em relação ao trabalho infantil, incluindo a Convenção 138 da OIT. Quando as leis locais e a Convenção 138 da OIT estiverem em conflito, o Fornecedor operará de acordo com a Convenção 138 da OIT. A Convenção 138 da OIT estabelece que a idade mínima para emprego não deve ser inferior à idade da escolaridade obrigatória do país em que o indivíduo está empregado e, em qualquer caso, não inferior a 15 anos (exceto para certos países em desenvolvimento, onde uma idade mínima de 14 anos pode ser aplicada), sujeito às exceções permitidas pela legislação nacional e consistente com a Convenção 138 da OIT ou com as orientações da OIT relacionadas à agricultura familiar. A McCain está comprometida com a eliminação das “piores formas de trabalho infantil” e os Fornecedores estão estritamente proibidos de realizar trabalho infantil, contrariando a Convenção 182 da OIT. Informações resumidas sobre essas convenções e orientações da OIT estão definidas no Anexo A deste Código.

Proibição de Tratamento Desumano, Abuso ou Assédio

Os Fornecedores não devem se envolver em abuso físico, mental, verbal, sexual ou qualquer outro, tratamento desumano ou degradante, punição corporal ou qualquer forma de assédio. Os Fornecedores devem cumprir as leis locais a esse respeito.

Ausência de Discriminação

Discriminação no emprego significa qualquer distinção, exclusão ou preferência com relação ao recrutamento, contratação, demissão, salários, condições de trabalho ou termos de emprego feito com base em características pessoais não relacionadas aos requisitos inerentes ao trabalho, que anule ou prejudique a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego. Os Fornecedores estão

proibidos de discriminar, assediar ou disciplinar com base na idade, raça, cor, religião, sexo, nacionalidade ou origem social, orientação sexual, identidade de gênero ou status intersexual, deficiência, filiação sindical, estado civil, situação familiar, gravidez ou qualquer outro motivo de discriminação proibido pela legislação nacional ou internacional. Os Fornecedores também devem tratar os trabalhadores migrantes de acordo com os mesmos padrões aplicados a outros trabalhadores.

Liberdade de Associação

Os Fornecedores devem cumprir a legislação local em relação às atividades dos sindicatos e conselhos de trabalhadores e suas atividades organizacionais. Os Fornecedores devem reconhecer e respeitar os direitos dos funcionários de se associarem livremente, se organizarem e negociarem coletivamente, de acordo com as leis locais e as principais convenções da OIT.

Salários, Benefícios, Horário de Trabalho e Conformidade com a Documentação

Os Fornecedores devem fornecer aos trabalhadores salários e benefícios em tempo hábil, conforme exigido pela legislação local e/ou pelo acordo coletivo ou contrato que rege os trabalhadores, incluindo o cumprimento dos requisitos de salário mínimo e horas extras.

Os Fornecedores devem estabelecer cronogramas de trabalho e políticas de horas extras consistentes com a legislação local, obedecendo às leis de horas máximas e semanais de trabalho, requisitos de período de descanso, horas extras, bem como requisitos de férias e feriados.

Os Fornecedores devem fornecer a todos os trabalhadores uma documentação de emprego clara e compreensível que esteja em conformidade com a legislação local e estabeleça os termos e condições de emprego do trabalhador em um idioma que eles entendam. Os Fornecedores devem fornecer aos trabalhadores informações compreensíveis sobre seus direitos, responsabilidades e condições de emprego, incluindo horas de trabalho, remuneração e condições de pagamento. A documentação escrita das relações de trabalho deve ser mantida pelo Fornecedor para demonstrar a conformidade com o Código.

Saúde, Segurança e Conformidade Ambiental

Os Fornecedores proporcionarão um ambiente de trabalho seguro, limpo e saudável e cumprirão todas as leis aplicáveis com relação à saúde, segurança e meio ambiente. Isso inclui a implementação de procedimentos de segurança adequados, treinamento, manutenção preventiva e equipamentos de proteção.

Qualidade e Segurança Alimentar

A McCain tem o compromisso de produzir produtos seguros e de alta qualidade para seus clientes. Espera-se que os Fornecedores conheçam e cumpram os padrões de qualidade do produto, políticas, especificações e procedimentos que se aplicam a eles, sigam e cumpram as boas práticas de produção, cumpram todas as leis e regulamentos aplicáveis e relatem imediatamente quaisquer problemas de qualidade que possam afetar negativamente a qualidade ou percepção pública dos produtos McCain.

Antissuborno e Anticorrupção

Os Fornecedores não devem se envolver, direta ou indiretamente, em corrupção, fraude, suborno, propina, lavagem de dinheiro, desfalque, extorsão ou qualquer outra forma de corrupção. Os Fornecedores não podem, direta ou indiretamente, dar ou receber vantagem comercial imprópria ou qualquer coisa de valor (incluindo, sem limitação, qualquer pagamento de “facilitação”) em troca de tratamento preferencial. Os Fornecedores devem cumprir todas as leis aplicáveis relacionadas à anticorrupção e antissuborno, incluindo a Lei de Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros do Canadá, a Lei de Práticas de Corrupção no Exterior dos Estados Unidos e a Lei de Suborno do Reino Unido.

Implementação e Supervisão

Monitoramento e Manutenção de Registros

Os Fornecedores devem manter documentação que demonstre sua conformidade com o Código de Conduta, de acordo com a legislação aplicável e os termos dos contratos com Fornecedores.

Verificação de Conformidade

Espera-se que os Fornecedores demonstrem conformidade com este Código, mediante solicitação da McCain. A McCain reserva-se o direito de verificar o cumprimento deste Código, inclusive por meio de visitas ao local e inspeções por funcionários da McCain ou agentes designados.

Se um Fornecedor deixar de cumprir qualquer aspecto do Código de Conduta, um aviso imediato da violação deve ser fornecido à McCain. Espera-se que o Fornecedor implemente ações corretivas imediatamente para resolver quaisquer violações do Código. A McCain reserva-se o direito de rescindir qualquer contrato com qualquer Fornecedor no caso de não conformidade com o Código.

Relatando Violações do Código

Qualquer pessoa que acredite que um Fornecedor ou funcionário da McCain ou qualquer pessoa agindo em nome da McCain tenha se envolvido em conduta ilegal, antiética ou imprópria, ou conduzido qualquer outra atividade que viole este Código, pode ligar para o Diretor Jurídico da McCain diretamente no telefone 1-416-955 -1854 ou relatar a preocupação online em <https://mccain.tnwreports.com/>.

Direitos do Beneficiário de Terceiros

Este Código não cria nenhum direito de terceiro beneficiário para o Fornecedor ou quaisquer outros terceiros. O Código complementa e não substitui as disposições de qualquer acordo ou contrato legal entre Fornecedores e a McCain.

ANEXO A

Convenções da Organização Internacional do Trabalho e Comentários Relativos ao Trabalho Infantil

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência das Nações Unidas que reúne governos, empregadores e representantes dos trabalhadores dos Estados membros para definir padrões de trabalho, desenvolver políticas e elaborar programas sobre questões trabalhistas. Abaixo estão breves resumos das convenções e orientações da OIT mencionadas no Código de Conduta do Fornecedor da McCain.

Convenção 138 da OIT (Convenção da Idade Mínima, 1973): Esta Convenção visa estabelecer uma idade mínima para admissão ao emprego ou trabalho em um nível compatível com o desenvolvimento físico e mental mais completo dos jovens. A Convenção estabelece a idade mínima geral para admissão ao emprego ou trabalho em 15 anos (13 para trabalhos leves) e a idade mínima para trabalhos perigosos aos 18 (16 sob certas condições estritas). Prevê a possibilidade de fixar inicialmente a idade mínima geral de 14 anos (12 para trabalhos leves) caso a economia e as instalações educacionais do Estado-Membro em questão não estejam suficientemente desenvolvidas. A Convenção permite exceções à proibição de emprego ou trabalho para fins como a participação em apresentações artísticas, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas. Nesse caso, o número de horas e as condições em que o emprego ou trabalho é permitido são limitados.

Convenção 182 da OIT (Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999): Esta Convenção visa proibir e eliminar as piores formas de trabalho infantil, incluindo: (a) todas as formas de escravidão ou práticas semelhantes à escravidão, como a venda e o tráfico de crianças, servidão por dívida e servidão e trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para uso em conflitos armados; (b) o uso, procura ou oferta de uma criança para prostituição, para a produção de pornografia ou para apresentações pornográficas; (c) a utilização, aquisição ou oferta de uma criança para atividades ilícitas, em particular para a produção e tráfico de drogas, conforme definido nos tratados internacionais pertinentes; e (d) trabalhos que, pela sua natureza ou pelas circunstâncias em que são realizados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças. Cada Estado membro deve elaborar e implementar programas de ação para eliminar, como prioridade, as piores formas de trabalho infantil e estabelecer ou designar mecanismos apropriados para monitorar a implementação. Para os fins da Convenção, o termo criança se aplica a todas as pessoas menores de 18 anos.

Comentários da OIT sobre Trabalho Infantil na Agricultura Familiar: A OIT reconhece que, especialmente no contexto da agricultura familiar, alguma participação de crianças em atividades não perigosas pode ser positiva, pois contribui para a transferência intergeracional de habilidades técnicas e sociais e segurança alimentar da criança. Consequentemente, a participação em algumas atividades agrícolas nem sempre é “trabalho infantil”, que deve ser eliminado. A OIT observa que as tarefas adequadas à idade, que apresentam menor risco e não interferem na escolaridade e no tempo de lazer da criança, podem ser uma parte normal do crescimento em um ambiente rural. Portanto, é importante distinguir entre tarefas leves que não prejudicam a criança e trabalho infantil, que é aquele que interfere na escolaridade obrigatória e prejudica a saúde e o desenvolvimento pessoal, com base nas horas e condições de trabalho, idade da criança, atividades desempenhadas e perigos envolvidos.¹

Também faz-se referência às seguintes Convenções da OIT: ***Convenção da OIT sobre Trabalho Forçado, 1930 (No. 29)***, ***Convenção da OIT sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (No. 105)*** e ***Convenção sobre Segurança e Saúde na Agricultura No. 184 (2001)***.

¹ Consulte online: <http://www.ilo.org/ipec/areas/Agriculture/lang--en/index.htm>