

Em vigor a partir de 15 de dezembro de 2021

## **Código de Conduta do Fornecedor**

O presente Código aplica-se a pessoas e empresas (coletivamente, "Fornecedores") que fazem negócios com a Corning Incorporated e/ou as respectivas afiliadas (coletivamente, "Corning") e será atualizado anualmente. Os Fornecedores (bem como os respectivos colaboradores, subcontratados e fornecedores) devem cumprir o presente Código e a [Política de direitos humanos](#) da Corning, de forma a cumprirem com as suas obrigações contratuais perante a Corning. Os Fornecedores estão obrigados a incluir disposições equivalentes ao Código de conduta do fornecedor e à Política de direitos humanos da Corning nos contratos da sua cadeia de abastecimento e a transferirem os mesmos requisitos para as suas cadeias de abastecimento. Quando há uma diferença entre uma lei local e o nosso Código de conduta para fornecedores, procuramos aplicar o padrão mais elevado. A Corning monitoriza os seus fornecedores, no sentido de garantir a conformidade com o presente Código.

Os Fornecedores e quaisquer outras partes interessadas externas podem enviar quaisquer dúvidas ou denunciar qualquer violação ou reclamação para a Linha do código de conduta, confidencial e anónima, da Corning, 24 horas por dia, 7 dias por semana, através do número de telefone (888) 296-8173 dos EUA (código do país 1) ou em [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com). Não será tolerado qualquer tipo de retaliação (incluindo, por exemplo, assédio) contra as pessoas que de boa-fé comuniquem um problema relacionado com conduta profissional. Os Fornecedores são obrigados a fornecer os referidos canais de reclamação a todos os colaboradores durante o processo de contratação e aquando da integração do colaborador. O número de telefone e o sítio Web do canal de reclamações da Corning também devem ser claramente publicados para utilização do colaborador nas instalações do fornecedor.

## **Trabalho**

O Código de conduta do fornecedor da Corning segue os princípios essenciais das oito convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as quais abrangem assuntos considerados pela OIT como princípios e direitos fundamentais no trabalho. Estas convenções são:

1. Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948 (n.º 87)
2. Convenção sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949 (n.º 98)
3. Convenção sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930 (n.º 29)
4. Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (n.º 105)
5. Convenção sobre a Idade Mínima, 1973 (n.º 138)
6. Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999 (n.º 182)
7. Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, 1951 (n.º 100)
8. Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (n.º 111)

De acordo com as convenções fundamentais da OIT, e tal como exposto mais detalhadamente abaixo, os Fornecedores devem comprometer-se a defender os direitos humanos dos colaboradores e a tratar os colaboradores com dignidade e respeito, tal como geralmente entendido pela comunidade internacional. Este compromisso aplica-se a todos os colaboradores, incluindo temporários, migrantes,

estudantes, contratados, colaboradores diretos ou quaisquer outros colaboradores. Os Fornecedores devem igualmente respeitar os direitos dos grupos vulneráveis particularmente relevantes para a indústria, incluindo, por exemplo, as mulheres, os migrantes e as crianças, em conformidade com as convenções fundamentais da OIT.

A Corning está ciente de que a utilização de agências de recrutamento e colocação aumenta o risco de trabalho forçado. Todos os recrutadores que agem em nome da Corning e dos seus fornecedores devem ter uma política clara que adira ao presente Código. Os recrutadores que agem em nome da Corning devem tomar as devidas diligências com as agências e subagentes de emprego e recrutamento nos países relevantes em que operam para garantir a conformidade com o Código de conduta do fornecedor da Corning. Os contratos de trabalho dos colaboradores devem ser assinados diretamente com o fornecedor e os colaboradores devem ser empregados e geridos diretamente pelos fornecedores. Os Fornecedores devem fornecer uma cópia deste código de conduta aos colaboradores durante o processo de contratação, no idioma materno dos colaboradores.

### 1. Emprego livremente escolhido

Os Fornecedores não utilizarão trabalho forçado, escravo (incluindo servidão por dívida) ou trabalho compulsório ou trabalho involuntário de reclusos ou trabalho de reclusos abusivo, escravidão ou tráfico de pessoas. Todo o trabalho será voluntário e os colaboradores devem ser livres de abandonar o trabalho ou rescindir o contrato de trabalho mediante aviso prévio razoável. As ações proibidas incluem transporte, abrigo, recrutamento, transferência ou recepção de pessoas através do uso de força, coação, rapto ou fraude para trabalho ou serviços. Todo o trabalho deve ser voluntário, e não haverá restrições injustificáveis à liberdade de circulação dos colaboradores nas instalações, para além de restrições injustificáveis à entrada ou saída de instalações fornecidas pela empresa, incluindo, se aplicável, dormitórios ou alojamentos dos colaboradores. Durante o processo de contratação, os Fornecedores devem facultar aos colaboradores, incluindo os migrantes, um contrato de trabalho por escrito entre o colaborador e o fornecedor, no idioma materno destes, que inclua a descrição dos termos e condições de emprego antes da partida do(a) colaborador(a) do país de origem, não devendo haver substituição ou alterações permitidas no contrato de trabalho à chegada ao país de destino, a menos que tais alterações tenham por objetivo o cumprimento da legislação local e forneçam condições idênticas ou melhores. As entidades empregadoras e os agentes e subagentes, se existirem, não podem reter ou, de outra forma, destruir, ocultar, confiscar ou negar o acesso dos colaboradores aos respetivos documentos de identificação ou imigração, tais como identificação emitida pelo governo, passaportes ou autorizações de trabalho, salvo se tais retenções forem exigidas por lei. Neste caso, não deve ser negado aos colaboradores o acesso aos respetivos documentos. Não deve ser exigido aos colaboradores o pagamento de taxas de recrutamento dos empregadores ou agentes ou outras taxas relacionadas com o respetivo emprego. Se se constatar que os colaboradores pagaram tais taxas, estas deverão ser-lhes reembolsadas.

### 2. Trabalhadores jovens

Os Fornecedores não utilizarão trabalho infantil em qualquer estágio de produção ou de outra forma. "Criança" significa qualquer pessoa com idade inferior a 15 anos, ou idade inferior à conclusão da escolaridade obrigatória, ou com idade inferior à idade mínima para trabalhar no país, a que for maior. A

existência de programas de aprendizagem legítimos no local de trabalho, que cumpram a legislação e os regulamentos vigentes, é suportada. Os Fornecedores devem verificar a idade dos trabalhadores jovens para se certificarem de que esta é superior à idade mínima para trabalhar. Os colaboradores com idade inferior a 18 anos não realizarão trabalhos que possam pôr em perigo a sua saúde e segurança, incluindo turnos noturnos e horas extraordinárias. O Fornecedor garantirá a gestão adequada dos trabalhadores-estudantes através da manutenção apropriada de registos de estudantes, diligência rigorosa de parceiros na educação e proteção dos direitos dos estudantes de acordo com a legislação e regulamentos aplicáveis. O Fornecedor oferecerá apoio e formação adequados a todos os trabalhadores-estudantes. Na ausência de lei local, a taxa salarial para os trabalhadores-estudantes, estagiários e aprendizes será no mínimo a mesma taxa salarial usufruída pelos outros colaboradores de nível básico que realizam as mesmas tarefas ou tarefas semelhantes. Se for identificado trabalho infantil, será fornecida assistência/mitigação.

### 3. Horas de trabalho

Entende-se que estudos de práticas empresariais ligam claramente a tensão dos colaboradores à redução da produtividade, ao aumento da rotatividade e ao aumento de lesões e doenças. Consequentemente, uma semana de trabalho não deve exceder 60 horas por semana, incluindo horas extraordinárias, exceto em situações de emergência ou excepcionais. Uma semana de trabalho padrão (uma sem horas extraordinárias) não deve exceder 48 horas. Todas as horas extraordinárias devem ser voluntárias. Situações de emergência ou excepcionais: Situações que são eventos imprevisíveis que requerem horas extraordinárias que ultrapassam as expectativas. Tais eventos não podem ser planeados ou previstos. Em nenhum caso, as horas por semana de trabalho deverão exceder o máximo estabelecido pela lei aplicável. As horas de trabalho devem incluir as pausas mínimas e os períodos de descanso estabelecidos por lei. Os colaboradores têm direito a, pelo menos, um dia de folga por cada período de sete dias.

### 4. Condições de trabalho e de vida

As condições de trabalho, e de vida (se aplicável), devem cumprir, no mínimo, as normas estabelecidas pela lei local. Os colaboradores não devem estar sujeitos a quaisquer riscos de saúde e segurança indevidos resultantes das condições de trabalho ou de vida. Os requisitos supra mencionados serão aplicáveis a qualquer alojamento fornecido aos colaboradores como parte ou relacionado com o respetivo emprego.

### 5. Tratamento humano

Os Fornecedores não sujeitarão nem ameaçarão os colaboradores com qualquer tratamento desumano, incluindo violência, violência de género, assédio sexual, abuso sexual, castigos corporais, coação física ou mental, intimidação, vergonha pública ou abuso verbal dos colaboradores; não deverá haver sequer a ameaça de tal tratamento. O Fornecedor definirá e comunicará de forma clara as políticas e procedimentos disciplinares para apoiar tais requisitos para os respetivos colaboradores.

### 6. Remuneração e benefícios

As remunerações pagas aos colaboradores cumprirão toda a legislação e regulamentos salariais aplicáveis, incluindo os relacionados com o salário mínimo, horas extraordinárias e benefícios aos quais tenham direito por lei. Em conformidade com a legislação local, os colaboradores devem ser remunerados pelas horas extraordinárias a taxas superiores à taxa horária regular. Não serão permitidas deduções dos salários como medida disciplinar. Para cada período de remuneração, os colaboradores devem receber um recibo de vencimento claro na devida data, que inclua informação suficiente para verificar a remuneração exata pelo trabalho realizado. A utilização de mão de obra temporária, agências de trabalho temporário e prestadores de serviços deverá ocorrer dentro dos limites da legislação local. O Fornecedor deve assegurar que todos os colaboradores sejam remunerados da mesma forma por trabalho de igual valor, independentemente do sexo. Os colaboradores serão informados de todas as deduções feitas nos respetivos salários.

Além disso, espera-se que os fornecedores avaliem regularmente se os colaboradores ganham o suficiente para satisfazer as respetivas necessidades básicas e as necessidades da respetiva família. Sempre que os salários não satisfaçam as necessidades básicas e forneçam um rendimento discricionário, espera-se que os fornecedores tomem as ações apropriadas que procurem realizar progressivamente um nível de remuneração que o faça.

#### 7. Não discriminação

O Fornecedor comprometer-se-á a ter uma mão de obra sem assédio e discriminação ilícita. O Fornecedor não realizará ou permitirá a discriminação ou o assédio com base na raça, cor, idade, género, orientação sexual, identidade e expressão de género, etnia, nacionalidade, deficiência, gravidez, religião, filiação política, filiação sindical, estatuto de veterano de guerra, informações genéticas protegidas ou estado civil na respetiva força laboral, incluindo, mas não se limitando, a práticas de contratação e de emprego, tais como salários, promoções, prémios e acesso a formações. O Fornecedor deve assegurar uma igualdade de oportunidades em todos os níveis de emprego e estabelecer medidas para eliminar problemas de saúde e de segurança que são especialmente predominantes entre os colaboradores de sexo feminino (por exemplo, segurança física e assédio sexual). Não haverá discriminação ou retaliação contra colaboradores, incluindo colaboradores migrantes, que se manifestem de boa-fé. Os colaboradores devem dispor de instalações razoáveis para práticas religiosas. Além disso, os colaboradores ou potenciais colaboradores não devem ser sujeitos a exames médicos, incluindo testes de gravidez ou de virgindade, ou a exames físicos que possam ser utilizados de forma discriminatória.

Ademais, a Corning não tolera logótipos, ícones ou símbolos ofensivos, de assédio ou discriminatórios (incluindo a Bandeira Confederada) e proíbe tais artigos de exibição pública em todos os espaços de trabalho e estacionamento da Corning. "Exibição pública" inclui, mas não se limita, a roupas, canecas, cartazes, bandeiras, toalhas, tatuagens, caixas de ferramentas, autocolantes, chapéus, máscaras sociais e matrículas decorativas para veículos. Qualquer pessoa que viole esta política será instruída a cobrir ou remover o artigo ou item das instalações da Corning imediatamente.

#### 8. Liberdade de associação

Os Fornecedores respeitarão o direito que todos os colaboradores têm de formar e aderir a sindicatos, ou de não formar ou aderir, consoante a sua escolha pessoal, de negociar coletivamente e de participar em reuniões pacíficas, tal como respeitarão o direito dos colaboradores de se absterem de participar em

tais atividades. Os colaboradores e/ou os respetivos representantes deverão poder comunicar abertamente e partilhar ideias e preocupações com a administração referentes às condições de trabalho e às práticas de gestão sem receio de discriminação, represálias, intimidação ou assédio. Os Fornecedores garantirão que os ambientes de trabalho permitem que os colaboradores procurem formas alternativas de organização (por exemplo, plenários de trabalhadores ou diálogos entre a administração e os colaboradores) onde haja restrições regulamentares à liberdade de associação.

## **Ética**

Os Fornecedores respeitarão os mais elevados padrões éticos para cumprir responsabilidades sociais e terem sucesso no mercado.

### **1. Integridade empresarial**

O Fornecedor manterá os mais elevados padrões de integridade em todas as interações com a Corning. Os Fornecedores deverão ter uma política de tolerância zero que proíba estritamente todas as formas de suborno, corrupção, extorsão e peculato. O Fornecedor não tirará indevidamente partido da Corning ou de qualquer pessoa através do abuso de informações confidenciais e privilegiadas, deturpação de factos relevantes ou de quaisquer outras práticas desleais ou desonestas. Qualquer violação desta norma poderá resultar na rescisão imediata e em processos judiciais.

### **2. Sem vantagens indevidas; Ofertas**

Os subornos ou outras formas de obtenção de vantagens indevidas ou impróprias não serão prometidos, oferecidos, autorizados, dados ou aceites. Esta proibição abrange prometer, oferecer, autorizar, dar ou aceitar qualquer artigo de valor, direta ou indiretamente através de terceiros, de forma a conseguir ou manter negócios, atribuir negócios a qualquer pessoa, ou de outra forma obter uma vantagem indevida. Devem ser implementados procedimentos de monitorização e aplicação, para assegurar o cumprimento das leis anticorrupção. O Fornecedor não fará a qualquer colaborador da Corning quaisquer ofertas, pagamentos, taxas, serviços, descontos, privilégios valiosos ou outros favores nos casos em que estes pareceriam, ou poderiam parecer, influenciar indevidamente o colaborador no desempenho das suas funções na Corning. Podem ser oferecidos aos colaboradores da Corning cortesias comuns que são normalmente associadas às práticas empresariais aceites, desde que sejam oferecidas de forma aberta e não de uma forma que poderia ser interpretada como sendo um suborno, pagamento ou remuneração secreta. Salvo se outra política da Corning estipular limites mais rigorosos, as doações individuais dos Fornecedores não poderão exceder 100,00 USD por oferta em valor e o valor total de todas as ofertas num ano civil que poderão ser aceites de um único Fornecedor não poderá exceder 100,00 USD. Independentemente do valor, os artigos considerados não aceitáveis incluem ofertas ou sorteios ou bilhetes para eventos desportivos, descontos em compras pessoais, vales de oferta, pagamento de viagens ou outras ofertas dispendiosas. Os almoços ou jantares de negócios são aceitáveis se não forem excessivos e se a Corning e o Fornecedor pagarem alternadamente tais eventos. Em todos os casos, a utilização de subornos, remunerações secretas (incluindo presentes em dinheiro ou o seu equivalente) ou luvas é indevida e poderá resultar na rescisão imediata e em processos judiciais.

### **3. Contribuições de beneficência**

As escolhas empresariais da Corning em relação aos seus Fornecedores baseiam-se apenas nos preços de oferta, qualidade, capacidade e disponibilidade para realizar o trabalho e no desempenho anterior do

Fornecedor em responder às necessidades da Corning. Essas escolhas não são influenciadas pela doação ou não doação por parte do Fornecedor a uma instituição de beneficência específica. A Corning não solicita doações de beneficência a outras empresas ou fornecedores. Os colaboradores da Corning estão proibidos de solicitar aos Fornecedores que façam contribuições de beneficência insinuando que tais doações poderão afetar os respectivos negócios ou o futuro com a Corning. O Fornecedor recusará esses pedidos de doações. O Fornecedor pode enviar quaisquer dúvidas ou apresentar relatórios sobre tais pedidos de doações na Linha do Código de Conduta da Corning, cujo serviço é confidencial e anônimo e está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, através do número de telefone (888) 296-8173 dos EUA (código do país 1) ou em [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com).

#### 4. Outros conflitos de interesse

Os colaboradores da Corning e os respectivos membros da família imediata (incluindo cônjuges, parceiros domésticos, pais, filhos, irmãos, irmãs e cônjuges dessas pessoas e quaisquer outras pessoas que não tenham sido mencionadas mas que residam na casa dos colaboradores) não poderão desempenhar funções de funcionários, diretores, colaboradores, agentes ou assessores de um Fornecedor, exceto com o consentimento do gestor empresarial da Corning aplicável e do consultor jurídico ou representante da Corning. Se essa relação existir entre o Fornecedor e qualquer colaborador da Corning ou membro da família, e ainda não tiver sido comunicada à Corning e que possa originar um conflito de interesses aparente ou real, o Fornecedor comunicará essa relação à Linha do Código de Conduta da Corning através do número de telefone nos Estados Unidos (888) 296-8173 ou em [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com).

#### 5. Divulgação de informações

Todas as transações comerciais devem ser realizadas de forma transparente e refletidas com precisão nos livros e registros comerciais dos Fornecedores. As informações relativas a mão de obra, saúde e segurança, práticas ambientais, atividades, estrutura, situação financeira e desempenho da empresa devem ser divulgadas de acordo com os regulamentos aplicáveis e as práticas prevalentes do setor. A falsificação de registros ou a deturpação de condições ou práticas na cadeia de abastecimento são inaceitáveis. A privacidade dos dados referentes ao Fornecedor e aos colaboradores da Corning será respeitada em conformidade com a legislação aplicável.

#### 6. Propriedade intelectual

Os direitos de propriedade intelectual devem ser respeitados; a transferência de tecnologia e conhecimento deve ocorrer de forma a proteger os direitos de propriedade intelectual; além disso, a informação relativa a clientes e fornecedores deve ser salvaguardada. O Fornecedor manterá procedimentos que garantam de forma razoável que as informações confidenciais da Corning não serão utilizadas ou divulgadas indevidamente.

#### 7. Negócio justo, publicidade e concorrência

As Normas de concorrência referentes a negócios justos, publicidade e concorrência devem ser respeitadas.

O Fornecedor cumprirá a legislação anti-trust aplicável às respectivas atividades empresariais. Da mesma forma, no que diz respeito a qualquer negócio com a Corning, o Fornecedor não celebrará qualquer

contrato, acordo ou plano (escrito ou verbal) com qualquer dos seus concorrentes em relação a preços, termos ou condições de venda, produção, distribuição, países ou clientes, ou trocará ou discutirá com qualquer dos seus concorrentes preços, planos de comercialização, custos de fabrico ou outras informações sobre a concorrência. Os Fornecedores que violarem essa legislação serão sujeitos a rescisão imediata e a ação judicial.

#### 8. Privacidade

Os Fornecedores deverão comprometer-se em proteger as expectativas razoáveis de privacidade das informações pessoais de todos com quem têm negócios, incluindo fornecedores, clientes, consumidores e colaboradores. Os Fornecedores deverão cumprir as leis de privacidade e segurança de informações e os requisitos regulamentares relacionados com recolha, armazenamento, processamento, transmissão e partilha de informações pessoais ([Biblioteca de transferências para Fornecedores](#))

#### 9. Segurança de informações

Os Fornecedores que tiverem acesso a qualquer sistema de informações da Corning, dados eletrónicos e qualquer coisa que constitua um risco de segurança de dados deverão estar em conformidade com os requisitos de Segurança de informações do Fornecedor da Corning, que se encontram na Biblioteca de transferências para Fornecedores.

#### 10. Programas de proteção de identidade e contra atos de retaliação

Devem ser implementados programas que assegurem a confidencialidade, o anonimato e a proteção de denunciadores de fornecedores e colaboradores, a menos que sejam proibidos por lei. Os fornecedores devem instituir um processo divulgado para que o pessoal tenha a possibilidade de expor os problemas sem medo de retaliação.

#### 11. Aprovisionamento responsável de minerais

Os Fornecedores deverão adotar uma política e exercer a devida diligência para garantir que os minerais das respetivas cadeias de fornecimento provenientes de zonas afetadas por conflitos e de alto risco (Conflict-Affected and High-Risk Areas, CAHRA) não financiam nem beneficiam, direta ou indiretamente, violência armada nem contribuem para violações dos direitos humanos. O âmbito de tais políticas e processos de devida diligência deve incluir e ultrapassar o nível de exigência dos "minerais de conflito" regulados (tântalo, estanho, tungsténio e ouro) e cobalto, para incluir também o aprovisionamento responsável de todos os minerais provenientes de zonas afetadas por conflitos e de alto risco (Conflict-Affected and High-Risk Areas, CAHRA). Os Fornecedores devem implementar um quadro de devida diligência em conformidade com o Guia de devida diligência para cadeias de fornecimento responsáveis de minerais provenientes de Zonas de Conflito e alto risco (hiperligação) da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE). Os Fornecedores devem disponibilizar a respetiva política de aprovisionamento de minerais e as medidas de devida diligência aos clientes, mediante solicitação destes. Os Fornecedores devem também alargar estas expectativas aos seus próprios fornecedores.

## Saúde e segurança

Os Fornecedores minimizarão a incidência de lesões e doenças relacionadas com o trabalho de forma a contribuir para a existência de um ambiente de trabalho seguro e saudável, a melhoria da qualidade dos produtos e serviços, a consistência da produção, a retenção e a motivação dos colaboradores. Os Fornecedores reconhecem que as contribuições e a formação contínua dos colaboradores são fundamentais para identificar e resolver questões de saúde e segurança.

### 1. Segurança no trabalho

O potencial de exposição dos colaboradores a perigos de segurança (por exemplo, fontes elétricas e outras fontes de energia, incêndios, veículos e perigo de queda, etc.) deve ser identificado e avaliado, mitigado utilizando a Hierarquia de controlos, a qual inclui a eliminação do perigo, a substituição de processos ou materiais, o controlo através de conceção adequada, a implementação de controlos de administração e engenharia, a manutenção preventiva e procedimentos de trabalho seguros (incluindo bloqueios/sinalização), bem como formação contínua em saúde e segurança. Nos casos em que os perigos não possam ser controlados de forma adequada através destes meios, será necessário fornecer aos colaboradores equipamento de proteção individual adequado e bem conservado, e materiais didáticos sobre os riscos associados a estes perigos. Devem também ser tomadas medidas razoáveis para afastar mulheres grávidas/lactantes de condições de trabalho com riscos elevados, de forma a eliminar ou reduzir os riscos de saúde e segurança no local de trabalho para mulheres grávidas e lactantes, incluindo aqueles associados às respetivas tarefas de trabalho, bem como criar instalações adequadas para mães lactantes. Os colaboradores não serão alvo de processos disciplinares pelo facto de comunicarem preocupações relacionadas com a segurança. O Fornecedor, nas suas atividades, identificará potenciais situações de emergência e implementará planos de emergência e procedimentos de resposta.

### 2. Preparação para emergências

Potenciais situações e eventos de emergência devem ser identificados e avaliados, e o respetivo impacto minimizado, através da implementação de planos de emergência e procedimentos de resposta, incluindo relatórios de emergência, procedimentos de notificação e evacuação de colaboradores e formação e simulações para os colaboradores. Os exercícios de emergência devem ser executados pelo menos anualmente ou conforme exigido pela lei local, o que for mais rigoroso. Os planos de emergência também devem incluir equipamentos adequados de deteção e extinção de incêndios, saídas livres e desimpedidas, instalações de saída adequadas, informações de contacto para equipas de emergência e planos de recuperação. Esses planos e procedimentos devem centrar-se em minimizar os riscos para a vida, ambiente e propriedade.

### 3. Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Os Fornecedores implementarão procedimentos e sistemas para prevenir, gerir, registar e comunicar acidentes de trabalho e doenças profissionais, incluindo disposições para: incentivar a comunicação de informações por parte dos colaboradores; classificar e registar casos de acidentes de trabalho e doenças; prestar o tratamento médico necessário; investigar casos e implementar medidas corretivas para eliminar as respetivas causas; e facilitar o regresso dos colaboradores ao trabalho.

### 4. Higiene industrial

Os Fornecedores deverão identificar, avaliar e controlar a exposição dos colaboradores a agentes químicos, biológicos e físicos de acordo com a hierarquia de controlos. Os perigos potenciais devem ser eliminados, alvo de controlo e/ou redução através de controlos de conceção, engenharia e administração adequados. Nos casos em que os perigos não possam ser controlados de forma adequada através tais meios, será necessário fornecer aos colaboradores equipamento de proteção individual adequado e em bom estado de conservação de forma gratuita. Os programas de proteção deverão ser contínuos e incluir materiais didáticos sobre os riscos associados a estes perigos.

#### 5. Trabalho físico exigente

A exposição dos colaboradores a tarefas físicas exigentes, incluindo o manuseamento de materiais e de cargas pesadas ou de forma recorrente, estar de pé durante longos períodos e tarefas muito repetitivas ou tarefas de montagem violentas deve ser identificada, avaliada e controlada em conformidade com a legislação aplicável.

#### 6. Proteção de máquinas

A produção e outras máquinas devem ser avaliadas em termos de riscos para a segurança. O Fornecedor fornecerá e realizará a manutenção adequada de proteções físicas, dispositivos de bloqueio e barreiras em relação a perigos nas máquinas utilizadas pelos colaboradores.

#### 7. Higiene, alimentação e habitação

Os colaboradores devem ter acesso a instalações sanitárias limpas, água potável e preparação de alimentos em condições de higiene, bem como instalações de armazenamento e alimentação. Os dormitórios dos colaboradores fornecidos pelo Fornecedor ou agente de trabalho devem ser mantidos limpos e em condições de segurança, equipados com uma saída de emergência adequada, água quente para banho e duche, iluminação, aquecimento e ventilação adequados, armazenamento individual para objetos pessoais e de valor e espaço pessoal razoável, bem como pontos de entrada e saída razoáveis.

#### 8. Comunicação de saúde e segurança

Os Fornecedores devem fornecer aos colaboradores informação adequada sobre higiene e segurança no local de trabalho, bem como formação no idioma do colaborador ou num idioma que o colaborador consiga compreender, sobre todos os riscos identificados no local de trabalho aos quais os colaboradores estão expostos, incluindo, sem carácter exclusivo, riscos mecânicos, elétricos, químicos, de incêndio e físicos. As informações relativas a higiene e segurança devem ser afixadas num local visível nas instalações ou num local de fácil acesso e identificação para os colaboradores. Todos os colaboradores devem receber formação antes de iniciarem o trabalho e regularmente após a contratação. Os colaboradores deverão ser incentivados a colocarem quaisquer questões em matéria de saúde e segurança sem retaliação.

#### **Meio ambiente**

Os Fornecedores deverão identificar e minimizar os respetivos efeitos adversos na comunidade, ambiente e recursos naturais, no âmbito das respetivas operações de produção, ao mesmo tempo que protegem a saúde e a segurança do público. Os Fornecedores deverão reconhecer que a responsabilidade ambiental é essencial para a produção de produtos e serviços de elevada qualidade.

## 1. Relatórios e licenças ambientais

Todas as licenças (por exemplo, monitorização de descargas), aprovações e registos ambientais deverão ser obtidos, conservados e atualizados e os respetivos requisitos operacionais e de elaboração de relatórios deverão ser cumpridos.

## 2. Prevenção da poluição e Redução de recursos

As emissões e descargas de poluentes e a geração de resíduos devem ser minimizadas ou eliminadas na fonte através de práticas tais como a adição de equipamentos de controlo de poluição; modificação de processos de produção, manutenção e instalação; ou através de outros meios. A utilização de recursos naturais, incluindo água, combustíveis fósseis, minerais e produtos florestais virgens, deve ser conservada através de práticas tais como a modificação de processos de produção, manutenção e instalação, substituição de materiais, reutilização, conservação, reciclagem ou outros meios.

## 3. Substâncias perigosas

Os químicos, resíduos e outras substâncias que representem perigo para o ser humano ou para o ambiente devem ser identificados, rotulados e geridos em conformidade com a legislação e as normas aplicáveis, no sentido de garantir o respetivo manuseamento, transporte, armazenamento, utilização, reciclagem ou reutilização e eliminação nas devidas condições de segurança.

## 4. Resíduos sólidos

Os Fornecedores deverão implementar uma abordagem sistemática para identificar, gerir, reduzir e descartar ou reciclar de forma responsável os resíduos sólidos (não perigosos).

## 5. Emissões atmosféricas

As emissões atmosféricas de produtos químicos orgânicos voláteis, aerossóis, corrosivos, partículas, substâncias que destroem a camada de ozono e subprodutos de combustão gerados pelas operações devem ser caracterizadas, monitorizadas, controladas e tratadas regularmente conforme necessário antes da eliminação. As substâncias que destroem a camada de ozono devem ser eficazmente geridas em conformidade com o Protocolo de Montreal e os regulamentos aplicáveis. Os Fornecedores deverão realizar a monitorização regular do desempenho dos respetivos sistemas de controlo de emissões atmosféricas.

## 6. Restrições de materiais

Os Fornecedores devem cumprir a legislação e regulamentos aplicáveis, bem como os requisitos dos clientes relativos a proibição ou restrições de substâncias específicas nos produtos e fabrico, incluindo a rotulagem para reciclagem e eliminação.

## 7. Gestão de recursos hídricos

Os Fornecedores deverão implementar um programa de gestão de recursos hídricos que documente, caracterize e monitorize as fontes de água, a utilização e a descarga; procure oportunidades para conservar a água; e controle os canais de contaminação. Todas as águas residuais devem ser caracterizadas, monitorizadas, controladas e tratadas conforme necessário antes da descarga ou eliminação. Os Fornecedores deverão realizar a monitorização regular do desempenho dos respetivos

sistemas de tratamento e contenção de águas residuais para garantir o desempenho ideal e a conformidade regulamentar.

#### 8. Consumo de energia e emissões de gases com efeito de estufa

Os Fornecedores devem estabelecer uma meta empresarial global de redução de gases com efeito de estufa. O consumo de energia e todas as emissões relevantes de gases com efeito de estufa de Âmbitos 1 e 2 devem ser monitorizados, documentados e relatados publicamente em relação à meta da redução de gases com efeito de estufa. Os Fornecedores devem procurar métodos para melhorar a eficiência energética e minimizar o respetivo consumo de energia e as emissões de gases com efeito de estufa.