



NORMA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL FIRMENICH

INTRODUÇÃO

Como parte do nosso compromisso contínuo com um negócio ético e sustentável e atendendo às exigências cruciais das nossas partes interessadas (incluindo grandes clientes), a Firmenich desenvolveu esta Norma de Responsabilidade Social. A Norma Firmenich cumpre as exigências de leis nacionais e da ILO (International Labour Organization, www.ilo.org , em português: Organização Internacional do Trabalho), além de Convenções e Recomendações da Declaração dos Direitos (<http://www.ohchr.org/>) em áreas críticas de emprego e direitos humanos básicos, incluindo:

- Trabalho Infantil
- Trabalho Forçado
- Saúde e Segurança
- Disciplina
- Discriminação
- Horas de trabalho
- Salário

Além de aplicar esses padrões em nossas próprias afiliadas, a Firmenich também acredita que para qualificar as atividades de negócio como éticas e sustentáveis é preciso garantir os direitos humanos nas comunidades (particularmente as de países em desenvolvimento) que produzem as matérias básicas de seus produtos. A Firmenich também incluiu neste documento o Programa de Responsabilidade Social do Fornecedor, exigindo que todos os fornecedores e subcontratados comprometam-se formalmente a aderir a padrões similares de responsabilidade social (não necessariamente com o mesmo formato), e comprovem que esses padrões estão sendo seguidos.

NORMA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL FIRMENICH

1 TRABALHO INFANTIL

A Companhia não se envolve com ou apoia o uso de trabalho infantil. Crianças são definidas como qualquer pessoa com menos de 15 anos de idade, exceto em locais em que a idade mínima estipulada para trabalho ou escolaridade obrigatória for maior; nesses casos, a idade maior deverá ser aplicada como parâmetro de idade mínima. Se, no entanto, a lei de idade mínima local estiver estabelecida em 14 anos de idade, de acordo com exceções em países em desenvolvimento sob a Convenção 138 da ILO, a idade menor será aplicada. A Companhia deverá garantir o auxílio a crianças que forem encontradas trabalhando abaixo da idade legal e deve apoiá-las a frequentar a escola.

Serão feitas provisões para apoiar as necessidades educacionais locais das crianças de acordo com as recomendações da ILO, será garantido que nenhum funcionário trabalhará durante o horário escolar e que a combinação de horas entre trabalho, viagem e escola não exceda 10 horas.

A Companhia não poderá expor crianças ou jovens a situações que sejam perigosas, inseguras ou insalubres dentro ou fora do ambiente de trabalho.

2 TRABALHO FORÇADO

A Companhia não se envolve com ou apoia o uso de trabalho forçado, nem deve solicitar aos funcionários a apresentação significativa de depósitos¹ ou documentos de identidade quando iniciarem o trabalho na empresa. Funcionários devem ser livres para deixar a Companhia depois de um aviso prévio. No caso de documentos que devem ser mantidos por lei, o funcionário deve ser liberado para deixar o emprego a qualquer momento (após a conclusão do período de aviso prévio) e seus documentos devolvidos imediatamente.

3 SAÚDE & SEGURANÇA

A Companhia deve oferecer um ambiente de trabalho seguro e saudável e tomar as medidas adequadas, na medida do possível, para prevenir acidentes e danos à saúde, minimizando as causas dos perigos e gerenciando riscos no ambiente de trabalho. A Companhia deve nomear um representante do corpo diretivo responsável pela saúde e segurança de todos os funcionários e pela implantação dos requisitos de saúde e segurança. Também deve garantir treinamento regular e registrado sobre saúde e segurança que seja repetido para novos funcionários.

A Companhia deve criar meios para detectar, evitar ou reagir às ameaças à saúde e à segurança dos funcionários.

¹ depósitos que possam influenciar o funcionário a permanecer com a empresa

A Companhia deve oferecer sanitários limpos e acesso a água potável e refeitório ou local adequado para armazenamento de alimentos a todos os funcionários. Também deve garantir que, quando oferecidos, os alojamentos sejam limpos, seguros e adequados às necessidades dos funcionários.

4 DISCRIMINAÇÃO

Não poderá haver discriminação na Contratação, Compensação, Acesso a Treinamento, Promoção, Demissão ou Aposentadoria por qualquer motivo, incluindo (mas não limitado a) Raça, Classe Social, Origem, Nacionalidade, Religião, Deficiência, Condição de Saúde, Gênero, Orientação Sexual, Filiação Sindical, Política, Idade.

5 PRÁTICAS DISCIPLINARES E ASSÉDIO

A Companhia não deve se envolver em ou apoiar castigos físicos, psicológicos, coerção física, verbal ou, ainda, abuso ou qualquer forma de assédio sexual. A Companhia também deve assegurar que deduções dos salários não sejam feitas por razões disciplinares.

6 HORAS DE TRABALHO

A Companhia deve estar em conformidade com as leis aplicáveis e os padrões da indústria no que diz respeito a horas de trabalho. Em qualquer evento o total de horas (período de trabalho normal e horas extras) não deve exceder 60 horas por semana². Funcionários devem ter direito a pelo menos um dia de folga em período de sete dias em média e não devem trabalhar mais do que 12 horas consecutivas . Exceto como permitido abaixo, o trabalho extra deve ser voluntário.

Exceções para as regras de horário de trabalho existem em caso de circunstâncias atenuantes, mas devem ser raras e documentadas quanto à exceção. As implicações dos padrões de horas de trabalho para a Saúde & Segurança serão avaliadas individualmente e gerenciadas de acordo.

Quando a Companhia fizer parte de acordos coletivos negociados com organizações trabalhistas (definidas pelo ILO), representando uma parte significativa de sua força de trabalho, ou quando funcionários concordarem com horas extras em seus contratos, a Companhia pode solicitar o trabalho em hora extra em conformidade com esses acordos para atender à demanda de negócios de curto prazo.

² Esta disposição não se destina a funcionários com responsabilidades gerenciais.

7 SALÁRIOS

A Companhia deve assegurar que os salários pagos para um padrão de trabalho semanal devem estar de acordo com os requerimentos legais mínimos e devem ser suficientes para atender às necessidades básicas dos funcionários e oferecer alguma renda extra (ao menos 10% das necessidades básicas). Todas as horas extras, para trabalhadores horistas, devem ser reembolsadas com tarifas maiores. Funcionários com salário fixo não são necessariamente elegíveis para pagamento de horas extras³, mas devem receber salários que considerem que as horas extras podem ser trabalhadas.

A Companhia deve assegurar que salários e benefícios sejam claramente e regularmente detalhados para os funcionários; deve garantir também que salários e benefícios sejam pagos em plena conformidade com todas as leis aplicáveis e que a compensação seja paga em dinheiro ou cheque, da forma mais conveniente para os funcionários⁴.

A Companhia deve assegurar que contratos temporários e esquemas de falsa aprendizagem⁵ não sejam realizados para evitar o cumprimento das obrigações sob as leis aplicáveis referentes à legislação e regulamentos de trabalho e previdência social.

³ A menos que especificado em contrato ou por lei.

⁴ Nota: "Da forma mais conveniente para os funcionários" é aquela que não obriga o profissional a viajar uma distância significativa ou fora do trabalho para obter seu pagamento.

⁵ Nota: Esquemas de falsa aprendizagem são aqueles que não geram benefícios, salários ou contratos por trabalho ou que oferecem salários reduzidos sob o pretexto de treinamento.

8 SISTEMA DE GESTÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL FIRMENICH

8.1 Política

A alta direção deve estabelecer uma política documentada de Responsabilidade Social, que deve traduzir claramente a visão da Companhia, deve ser totalmente consistente com a Norma de Responsabilidade Social Firmenich e aplicável para toda a Companhia.

A política deve incluir o compromisso com:

- Melhoria contínua
- Conformidade com requerimentos legais relevantes aos quais a Companhia esteja submetida

A política deve ser implantada, conservada e comunicada de uma forma compreensiva a todos os funcionários (quando apropriado deve ser traduzida). Também deve ser gradualmente comunicada a fornecedores e deve estar disponível a outras partes interessadas, quando solicitado.

A política deve ser revisada periodicamente para assegurar que se mantém relevante e apropriada para a Companhia.

8.2 Legislação & Outros Requerimentos

A Companhia deve estabelecer um processo para identificar e ter acesso à legislação e a outros requerimentos legais aos quais esteja submetida. Deve manter documentos gravados de tais requerimentos, atualizar as informações e comunicar sobre esses requerimentos (de forma adequada) para todas as partes interessadas (incluindo gerência, funcionários, fornecedores, contratados, subcontratados, etc.).

8.3 Objetivos, Metas & Programas de Gestão

No período de um ano da certificação inicial, a Organização deve estabelecer objetivos e programas de gestão para formalizar e implementar melhorias contínuas na estratégia para Responsabilidade Social.

Ao definir os objetivos, a Companhia deve considerar todos os fatores relevantes, incluindo:

- Legislação & Outros Requerimentos
- Riscos Sociais
- Requerimentos Financeiros
- Requerimentos Operacionais
- Requerimentos de Negócio
- Não Conformidades
- Informação de Monitoramento de Desempenho
- Opiniões das partes interessadas (especialmente funcionários e seus representantes)

Um Programa de Gestão deve ser implantado para cada objetivo, descrevendo responsabilidades, mecanismos de alcance e cronograma. Os Programas serão revisados em intervalos regulares e planejados.

8.4 Estrutura & Responsabilidade

Devem ser definidos, documentados e comunicados os papéis, responsabilidades e autoridades para quem gerenciar e desempenhar atividades relevantes para a Responsabilidade Social. A alta direção da Companhia é a responsável final pela Responsabilidade Social da Firmenich. Deve ser nomeado um representante da Gestão da Responsabilidade Social para coordenar o seu gerenciamento e garantir que os requerimentos desta Norma sejam estabelecidos, implementados e mantidos. O representante – ou representantes – deve relatar o desempenho do processo para revisão da alta gestão e como base para a melhoria contínua.

A Gestão deve oferecer recursos adequados (humanos, financeiros, tecnológicos e acesso a habilidades, conhecimento e experiências) para a implantação da Norma de Responsabilidade Social Firmenich.

8.5 Treinamento e Conscientização & Competências

A Companhia deve assegurar que todos os envolvidos sejam competentes para implantar e gerenciar os requerimentos da Responsabilidade Social. Métodos e ferramentas de treinamento devem levar em conta a educação, experiência, instrução e cultura. Treinamento deve ser oferecido a funcionários novos, temporários e recontratados e treinamentos periódicos devem ser oferecidos aos funcionários para garantir o nível das competências.

A Companhia deve estabelecer procedimentos para garantir que gestores e demais funcionários sejam avisados de todos os requerimentos relevantes da Responsabilidade Social e que compreendam seu papel na implementação do processo, bem como as obrigações da Companhia.

8.6 Documentação

A Companhia deve documentar e descrever todos os elementos do sistema de gestão da Responsabilidade Social e suas interações e fornecer orientação sobre a documentação relacionada. Também deve garantir que a documentação seja atualizada.

8.7 Programa de Responsabilidade Social do Fornecedor

A Companhia deve estabelecer e manter um Programa Contínuo de Responsabilidade Social do Fornecedor para avaliar e, quando possível, selecionar fornecedores e subcontratados (incluindo fabricantes contratados) por sua capacidade de atender aos requerimentos da Norma de Responsabilidade Social Firmenich (ou equivalente). Isso inclui um programa de avaliação de fornecedores e subcontratados que, em primeira análise, deve ser documental (por exemplo, por meio do uso de questionários e pesquisa documental). Em última instância, o programa deve incluir auditorias de alto risco e alto valor de acordo com o volume de fornecedores e subcontratados⁶.

A Companhia deve desenvolver um programa contínuo para avaliar as questões relacionadas a subfornecedores. Isso deve ser feito com uma abordagem baseada em riscos e deve, em primeira análise, focar subfornecedores envolvidos na produção de materiais de alto risco social (por exemplo, produtos naturais à base de plantas de países em desenvolvimento). A avaliação do subfornecedor será documental (com auditoria de suporte, se necessário).

Quando a Companhia não tiver um controle realista ou influência sobre o fornecedor, subcontratado ou subfornecedor cujo desempenho não esteja de acordo com os requerimentos da Responsabilidade Social Firmenich (e que não esteja disposto a estar em conformidade com esses requisitos), a Companhia deve criar um programa para encontrar um fornecedor substituto, que leve em conta condições e restrições realistas como qualidade, disponibilidade, continuidade do fornecimento. Essas restrições devem ser documentadas e as decisões sobre a seleção de fornecedores justificada.

A Companhia deve manter registrados os compromissos de fornecedores e subcontratados com a responsabilidade social, incluindo compromisso por escrito a:

- Submeter-se à Norma de Responsabilidade Social Firmenich ou equivalente
- Participar do monitoramento na empresa

A Companhia deve manter evidentes os níveis de conformidade de fornecedores e subcontratados com a Norma de Responsabilidade Social Firmenich.

8.8 Comunicação

A gestão deve assegurar que consultoria & meios e processos de comunicação adequados estejam prontos para:

- Receber, considerar e responder a preocupações relevantes ideias ou sugestões dos trabalhadores⁷.
- Comunicar informações relevantes a respeito dos requerimentos desta Norma.
- Receber, documentar e responder a comunicações externas relacionadas às questões da Responsabilidade Social.

⁶ Para a compra centralizada de materiais este programa deve ser implementado pela área de Conformidade Corporativa Global. Para bens & serviços adquiridos localmente (por exemplo, empresas de engenharia), o programa deve ser implantado pela equipe de gestão da filial.

⁷ Por exemplo, um comitê de funcionários e/ou uma política de porta aberta para comunicação de preocupações e/ou eleição livre de representantes dos funcionários, etc.

8.9 Acesso a Verificação

Quando exigido por contrato, a Companhia deve oferecer informação razoável e acesso às partes interessadas (por exemplo, auditores terceirizados) a fim de verificar a conformidade com a Norma.

8.10 Monitoramento & Medição

A Companhia deve estabelecer procedimento para o monitoramento de desempenho (incluindo conformidade com a legislação e outros requerimentos) relatando todas as questões da Responsabilidade Social.

O monitoramento deve ser qualitativo e quantitativo e adequado às necessidades da Companhia. Também deve ser tanto pró-ativo como reativo para ajudar a antecipar e a reagir a problemas atuais e potenciais.

8.11 Não conformidade

A Companhia deve investigar, endereçar e responder a não conformidades assim como a preocupações de todas as partes interessadas (incluindo funcionários). E deve agir para mitigar quaisquer consequências e iniciar e confirmar ações corretivas e preventivas. Toda ação corretiva, preventiva ou atenuante deve ser revisada antes da implantação para assegurar que problemas adicionais ou riscos não ocorram no sistema como um todo.

Toda ação corretiva, preventiva ou atenuante deve ser apropriada ao tamanho do problema e proporcional ao nível das consequências que ocorrerem.

8.12 Registros

Registros devem ser mantidos, da forma apropriada, para demonstrar a conformidade com os requerimentos da Norma de Responsabilidade Social Firmenich.

- Registros devem ser legíveis, identificáveis e rastreáveis.
- Registros devem ser armazenados e mantidos de forma que fiquem protegidos de perdas acidentais, rasuras e outras formas de danos.
- Períodos de conservação devem ser estabelecidos para todos os registros.

8.13 Auditoria

A Companhia deve prever a auditoria independente periódica de seu desempenho em relação a essa Norma de Responsabilidade Social. Auditorias devem avaliar se os requisitos foram adequadamente implementados e mantidos e se os sistemas estabelecidos para atender às exigências de prestação de contas da Responsabilidade Social Firmenich são efetivos.

8.14 Gestão de Mudança

O impacto de mudanças internas (como aquelas em relação às pessoas, ou devido a processos novos ou modificados, procedimentos de trabalho, estruturas organizacionais ou aquisições) e mudanças externas (por exemplo, como resultado de alterações de leis, fusões organizacionais e evolução dos conhecimentos e da tecnologia) sobre a Responsabilidade Social deve ser avaliado e atitudes preventivas devem ser tomadas antes da introdução das referidas mudanças.

8.15 Revisão da Gestão

A Companhia deve conduzir revisões periódicas da Alta Direção (pelo menos uma vez por ano ou mais frequentemente se houver mudanças significativas e relevantes no negócio) sobre os sistemas de gestão e desempenho da Responsabilidade Social para determinar se esses sistemas são:

- Adequados (estão cobrindo tudo?)
- Apropriados (servem a esse propósito?)
- Efetivos (funcionam?)

Quando apropriado, a Alta Direção deve implementar mudanças e melhorias para garantir que suas políticas sociais sejam atendidas.