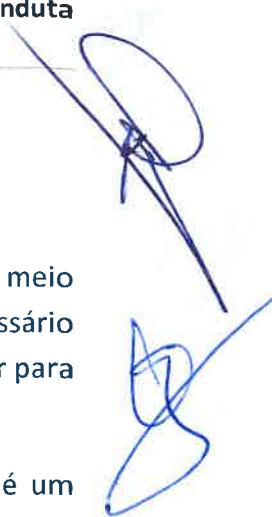




CÓDIGO DE CONDUTA

CONTEÚDO

1. INTRODUÇÃO	3
2. NOSSOS 10 COMPROMISSOS.....	3
2.1 Proibição do trabalho forçado / obrigatório.....	4
2.2 Proibição do trabalho infantil	4
2.3 Política de não discriminação e igualdade de tratamento	5
2.4 Respeito pela liberdade de associação e negociação coletiva	6
2.5 Condições de higiene e segurança.....	6
2.6 Remuneração e benefícios.....	7
2.7 Horário de trabalho.....	8
2.8 Ética nos negócios	8
2.8.1 Confidencialidade	8
2.8.2 Conformidade com a lei.....	9
2.8.3 Corrupção e suborno	9
2.9 Proteção ambiental e respeito pelo desenvolvimento local.....	9
2.10Sustentabilidade dos recursos	9
Notas:	10



1. INTRODUÇÃO

Na Poveira estamos cientes do impacto que a nossa atividade tem nas pessoas e no meio ambiente, tanto local como globalmente. Por este motivo, consideramos necessário desenvolver um conjunto de ações que visem minimizar este impacto e contribuir para a efetiva melhoria do ambiente em que influenciamos direta ou indiretamente.

Mais do que uma declaração de princípios, o Código de Conduta da Poveira é um decálogo no qual sintetizamos todos os nossos compromissos com a ética social, o respeito ao meio ambiente e a sustentabilidade dos recursos naturais.

Paralelamente, trabalhamos na disseminação desses valores em toda a cadeia de valor, por meio da disseminação do nosso Código de Conduta para Fornecedores, pois consideramos que todas as entidades integrantes da cadeia são responsáveis por zelar pelo cumprimento dos valores éticos e respeito pelos direitos humanos.

As principais referências do nosso código de conduta são as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, os 10 princípios do Pacto Global das Nações Unidas e a Declaração Internacional dos Direitos Humanos.

As 10 cláusulas do nosso Código de Conduta descrevem todos os princípios que a Poveira cumpre e promove. Esses pontos são:

2. NOSSOS 10 COMPROMISSOS

1. Proibição de trabalho forçado
2. Proibição do trabalho infantil
3. Política de não discriminação e igualdade de tratamento
4. Respeito pela liberdade de associação e negociação coletiva
5. Condições de higiene e segurança
6. Remuneração e benefícios
7. Horário de trabalho
8. Ética nos negócios
9. Proteção ambiental e respeito pelo desenvolvimento local
10. Sustentabilidade dos recursos

2.1 Proibição do trabalho forçado / obrigatório

- A Poveira não pratica nem promove qualquer forma de trabalho forçado, obrigatório ou involuntário. Todo o trabalho deve ser realizado de forma voluntária, nunca sob ameaça ou sob qualquer tipo de penalidade ou sanção.

- No mínimo, os trabalhadores têm garantido o direito e a liberdade de:

- Trabalhar nas nossas instalações.
- Interromper a qualquer momento a relação de trabalho, respeitando o prazo de antecedência acordado, sem penalidades ou descontos salariais.
- Deixar o local de trabalho no final do turno.
- Não entregar os seus documentos ou outros objetos pessoais.
- Não pagar, direta ou indiretamente, qualquer entrada ou comissão durante o processo de contratação. Caso a agência de recrutamento tenha solicitado este tipo de remuneração, o Trabalhador é reembolsado pela empresa.
- Não pagar depósitos, nem sofrer atrasos no pagamento da retribuição.
- Não serão oferecidos adiantamentos salariais ou empréstimos que impliquem o endividamento do trabalhador e o vinculem ao seu emprego ou retenham pagamentos.

2.2 Proibição do trabalho infantil

- A Poveira não emprega menores em circunstância alguma, nem compra matérias-primas ou contrata serviços de empresas que recorrem ao trabalho infantil ou ao emprego de pessoas que não cumpram a idade mínima admitida no país de candidatura.

- Independentemente do que diga a legislação de cada país a este respeito, a política da Poveira é não contratar menores de 18 anos.

- Todo o trabalhador que aceite realizar um trabalho ou serviço nas nossas instalações deverá comprovar sua identidade mediante a apresentação de documento oficial de identidade. No caso de ser menor, não terá acesso às nossas instalações.

- Caso seja detectada a presença de criança ou pessoa que não tenha a idade mínima para trabalhar, ela deve ser retirada do ambiente de trabalho imediatamente e as autoridades competentes devem ser informadas, garantindo sua proteção pelo menos durante o período de duração dos procedimentos.



- As ações destinadas a resolver uma situação deste tipo devem incluir, no mínimo:
 - Retirar o menor do ambiente de trabalho e proporcione-lhe um ambiente seguro e confortável.
 - Informar as autoridades (policiais, serviços sociais, pais ou tutores legais, etc.) sobre a situação.
 - Designar na organização uma pessoa responsável por salvaguardar o seu bem-estar e segurança durante a custódia, ou seja, o período que decorre entre a detecção do problema e a colocação da criança à disposição das autoridades (agentes da lei, serviços sociais, pais ou tutores legais, etc.).
 - Relatar a situação e / ou tomar as medidas necessárias contra os responsáveis.
 - Todas estas medidas destinadas a salvaguardar a segurança e os direitos dos menores são aplicáveis aos nossos fornecedores, que por sua vez devem estendê-las aos seus.
 - As políticas e procedimentos relacionados ao trabalho infantil devem estar de acordo com os padrões atuais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

2.3 Política de não discriminação e igualdade de tratamento

- Todos os trabalhadores devem ser tratados com dignidade e respeito: não toleramos ou promovemos qualquer tipo de intimidação ou abuso.
- Não é tolerada qualquer tipo de discriminação contra os trabalhadores seja em razão da sua idade, crenças, religião, filiação política, sexo, maternidade ou condição de gravidez, estado civil, nacionalidade, etnia, raça, classe social, motivos relacionados com a sua saúde, deficiência, orientação sexual, filiação ou filiação a organizações ou sindicatos ou por qualquer outro motivo, seja na fase de contratação, seja na fase de trabalho.
- Todos os trabalhadores, contratados e subcontratados, devem ter os mesmos direitos e benefícios sociais. A igualdade de oportunidades para os trabalhadores deve ser garantida no que diz respeito a contratação, salário, formação, capacitação profissional, promoção, reforma, etc.
- Através do conselho de empresa (representação dos trabalhadores), os colaboradores têm a oportunidade e o direito de comunicar à direção da empresa as suas necessidades, bem como as suas opiniões e sugestões de melhoria. Todas as comunicações recolhidas serão tidas em consideração para o seu estudo.

- Todas as informações que possam ser de interesse pessoal ou profissional para os trabalhadores devem ser comunicadas em sua língua materna, caso não o façam perfeitamente no idioma do país onde se localiza o local de trabalho.

2.4 Respeito pela liberdade de associação e negociação coletiva

- Devemos respeitar e facilitar aos trabalhadores o exercício dos seus direitos de associação, adesão a sindicatos de sua livre escolha e negociação coletiva. A Poveira não interfere, obstrui ou interrompe essas atividades legítimas.
- Os representantes dos trabalhadores e sindicalizados devem ser protegidos contra qualquer tipo de discriminação e devem ter liberdade para exercer suas funções representativas no seu local de trabalho.
- Nos países onde o direito de livre associação e negociação coletiva é restrito por lei, os nossos fornecedores não devem impedir canais alternativos que garantam um exercício razoável e independente de tais direitos.

2.5 Condições de higiene e segurança

- É nossa obrigação proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável aos nossos colaboradores, garantindo condições adequadas de iluminação, ventilação, higiene e medidas de segurança e prevenção de incêndios.
- Da mesma forma, devemos garantir condições adequadas de segurança e limpeza em todas as nossas instalações e seguir procedimentos claros para controlar a segurança e a saúde do ambiente de trabalho.
- Entre as nossas obrigações está a prevenção de acidentes e lesões decorrentes da atividade laboral ou que possam ocorrer durante a atividade laboral, reduzindo, tanto quanto razoavelmente possível, as fontes de perigo inerentes ao ambiente de trabalho.
- Os trabalhadores devem possuir equipamentos de proteção individual (EPI) adequados e eficazes e os meios necessários para combater emergências (incêndios, vazamentos, derramamentos, etc.).
- Os trabalhadores devem ter acesso a assistência médica adequada.
- Devemos fornecer formação regular aos trabalhadores (incluindo cargos de responsabilidade e quadros intermédios), incluindo novas contratações.

- Todos os nossos trabalhadores, incluindo os que ocupam cargos de responsabilidade e quadros intermédios, devem ter formação suficiente na gestão de resíduos, resíduos químicos e substâncias perigosas.
- Deverá ser nomeado um membro da equipa de gestão responsável pela área da saúde e higiene e segurança no trabalho (SHST), devidamente autorizado e com poder de decisão.

2.6 Remuneração e benefícios

- O trabalho deve ser baseado numa relação de trabalho reconhecida e em conformidade com as leis e práticas nacionais, bem como as normas internacionais de trabalho, de modo a garantir a maior proteção possível ao trabalhador.
- Devemos remunerar nossos funcionários por meio de salários, trabalho suplementar, benefícios e licenças remuneradas que atendam ou excedam o mínimo legal e / ou os padrões para o tipo de setor e / ou acordos coletivos (o que for maior). Os salários e indenizações por jornada normal de trabalho devem cobrir as necessidades básicas e devem representar uma renda para os trabalhadores e suas famílias, sem aplicação de conceitos abusivos (taxa de manutenção, transporte, etc.) que impliquem uma redução excessiva do rendimento líquido do trabalhador.
- Devemos fornecer aos trabalhadores informações por escrito e compreensíveis sobre suas condições de trabalho, incluindo pagamento, antes de entrarem no emprego pela primeira vez, bem como informações sobre detalhes dos seus salários para o período de pagamento correspondente cada vez que eles ser pago.
- Não é permitida a dedução de salários como medida disciplinar que não esteja autorizada ou prevista na legislação nacional, bem como qualquer tipo de dedução de salário que não esteja prevista na legislação sem a prévia autorização do trabalhador afetado. Todas as ações disciplinares devem ser registadas.
- Os seguintes casos não devem ser usados para iludir os trabalhadores às obrigações decorrentes das leis de trabalho e regulamentações aplicáveis: empregos ou serviços específicos, contratos de subcontratação ou trabalho em casa, contratos de aprendizagem sem a real intenção de instruir aptidões ou permitir o acesso a um emprego regular, uso excessivo de contratos a prazo ou outros modelos de contratação semelhantes.

- A todos os trabalhadores devem ser garantidos os benefícios sociais previstos na lei, incluindo licença por doença remunerada.
- O trabalho suplementar deve ser pago em valor superior ao das horas normais, conforme estabelecido em lei e, se for o caso, mediante acordo contratual.

2.7 Horário de trabalho

- Estabeleceremos horários de trabalho que estejam em conformidade com a legislação nacional ou com o acordo coletivo do setor em questão, desde que garanta uma maior vantagem para os colaboradores.
- O trabalho suplementar não deve exceder as horas máximas anuais estabelecidas na legislação aplicável devendo ser remunerado também de acordo com a lei ou com o acordo ou contrato coletivo aplicável. Aos trabalhadores não deve ser exigido a prestação de trabalho suplementar de forma regular.
- Devemos respeitar o direito de todos os trabalhadores ao descanso durante os turnos de trabalho e aos dias de folga estabelecidos pela legislação nacional aplicável. Isso se aplica aos feriados oficiais marcados no calendário.

2.8 Ética nos negócios

2.8.1 Confidencialidade

- Manteremos a confidencialidade das informações prestadas pelas partes interessadas (clientes, fornecedores, parceiros, etc.) em decorrência do nosso relacionamento. Qualquer informação fornecida pelas partes interessadas não deve ser divulgada, exceto com consentimento expresso.
- A relação de confidencialidade será mantida mesmo que a relação com a Poveira tenha terminado. Qualquer material que seja propriedade de terceiros e que permaneça na posse da Poveira será devolvido.
- Devemos cumprir a legislação nacional e internacional e os acordos relacionados à propriedade intelectual.
- Pagamentos diretos ou indiretos ou incentivos oferecidos a funcionários da Poveira com o objetivo de influenciar suas compras não são permitidos, e a Poveira não agirá dessa forma com outras partes.

- É proibido qualquer tipo de pagamento ou incentivo oferecido aos funcionários públicos em troca da obtenção de qualquer vantagem indevida e injusta.

2.8.2 Conformidade com a lei

- Temos o compromisso de cumprir as legislações nacionais e internacionais aplicáveis nos países onde desenvolvem suas atividades.

2.8.3 Corrupção e suborno

- Pagamentos diretos ou indiretos ou incentivos oferecidos aos funcionários da Poveira com a finalidade de influenciar as suas compras não são permitidos, e a Poveira não agirá desta forma com outras partes.

- Qualquer tipo de pagamento ou incentivo oferecido a funcionários públicos em troca da obtenção de qualquer vantagem imprópria e injusta são proibidas.

2.9 Proteção ambiental e respeito pelo desenvolvimento local

- Temos o compromisso de cumprir com a legislação ambiental nacional e internacional, possuindo todas as licenças e demais documentação necessária para o exercício da nossa atividade (licenças, alvarás, etc.).

- Trabalhamos para prevenir e reduzir a poluição através de uma análise de risco e da adoção de medidas de prevenção adequadas.

- Temos a obrigação de minimizar o impacto da nossa atividade no meio ambiente através de um estudo de avaliação de impacto e da otimização dos processos utilizando as melhores técnicas disponíveis.

- Asseguraremos que nenhum habitat humano ou área costeira seja ilegalmente transformado ou requalificado para favorecer interesses privados ou negócios privados em detrimento da comunidade.

2.4 Sustentabilidade dos recursos

- Garantimos a origem, sustentável e legal das matérias-primas que utilizamos de acordo com a legislação europeia em vigor.

- No caso dos produtos da pesca, cumprimos os requisitos da legislação da UE em vigor relativamente à pesca ilegal, não regulamentada e não declarada (IUU).

- Os nossos fornecedores de atum devem atender aos critérios do Dolphin Safe e estar nas listas positivas de empresas Dolphin Safe publicadas pelo Earth Island Institute. Além disso, devem fornecer matéria-prima ou produtos que atendam aos compromissos e medidas de conservação promovidos pela International Seafood Sustainability Foundation (ISSF).
- Os nossos fornecedores de produtos pesqueiros, quando aplicável, devem ter uma política contra a remoção das barbatanas de tubarão e torná-la pública

Notas:

Nenhuma das disposições constantes da presente declaração pode ser interpretada como isenção do cumprimento das obrigações impostas pela legislação nacional ou internacional, desde que a legislação nacional ou internacional imponha requisitos mais rigorosos no que diz respeito ao respeito pelos princípios e direitos fundamentais do trabalho, proteção ambiental e princípios éticos.

1) O código de conduta da Poveira para fornecedores é baseado nos padrões estabelecidos nas seguintes Convenções e Recomendações da OIT: Convenção 29 e 105 e Recomendação 35 (Trabalho forçado); Convenção 138 e 182 Recomendação 146 (Trabalho infantil. Idade mínima); Convenções 87, 98 e 143 (Liberdade de associação e proteção do direito de associação. Representação dos trabalhadores); Convenções 100 e 111, Recomendações 90 e 111 (igualdade de oportunidades e tratamento); Convenção 155 e Recomendação 164 (Segurança e saúde no trabalho); Acordos 94, 95, 100 e 131 (Salários); Convenção do Trabalho na Pesca (2007).

2) O termo "fornecedor" deve ser aplicado aos próprios fornecedores, subcontratados, concessionárias e quaisquer processos terceirizados.

3) O termo "terceiros países" refere-se aos países em que uma empresa estabelece uma base produtiva ou realiza qualquer tipo de negócio. Entende-se que esses países têm uma cultura e por vezes um idioma diferente daquele da matriz.

Cópias das convenções e recomendações da OIT estão disponíveis no site www.ilo.org.

Póvoa de Varzim, 01 de setembro de 2023

A Administração



António Maria R. S. Barbosa da Cunha



Pablo Antonio Ayaso Sainz