

Código de Conduta para os parceiros de negócios



A visão da Ørsted é criar um mundo que funcione completamente com energia verde. Estamos ativos em diferentes plataformas de energias renováveis e diversas zonas geográficas e comunidades para desenvolver o sistema energético do futuro a nível mundial. Os nossos parceiros de negócios desempenham um papel essencial na nossa capacidade de concretizar a nossa visão e proporcionar valor a todos os envolvidos e partes interessadas, diretas e indiretas. Desenvolvemos a nossa atividade com a integridade como um dos nossos valores fundamentais e isto reflete-se no nosso compromisso de funcionar de maneira sustentável e ética. Expomos o presente Código de Conduta para parceiros de negócios, para descrever os requisitos ambientais, sociais e éticos que esperamos que os nossos parceiros comerciais cumpram. Aguardamos com expectativa que assuma o compromisso de cumprir estes requisitos e de envidar esforços para cumprir os nossos elevados padrões de sustentabilidade no nosso trabalho conjunto.

Mads Nipper, Diretor Executivo, Ørsted

Promoção das parcerias de negócios sustentáveis

O Código de Conduta da Ørsted para os parceiros de negócios (doravante, o "Código de Conduta") descreve as normas que nos comprometemos a cumprir e que pretendemos promover junto dos nossos parceiros de negócios. A Ørsted respeita o planeta, as pessoas e a comunidade em geral e exigimos que os nossos parceiros de negócios ajam de maneira responsável a nível social, ético e ambiental, criando assim relações comerciais estáveis e a longo prazo com a Ørsted, bem como com a sociedade em geral.

O Código de Conduta é uma parte integrante dos contratos que celebramos com os nossos parceiros de negócios.

Para efeitos do presente Código de Conduta, os parceiros de negócios da Ørsted são os nossos fornecedores, parceiros de empreendimento conjunto, contrapartes em fusões e aquisições e, quando o contexto o permitir e quando aplicável, também os clientes e as contrapartes comerciais. O Código de Conduta é aplicável a todos os trabalhadores dos nossos parceiros de negócios, incluindo, mas sem caráter limitativo, os trabalhadores a tempo completo, tempo parcial, migrantes e temporários, bem como qualquer pessoa que atue em nome dos nossos parceiros de negócios.

Finalidade do Código de Conduta

A finalidade do presente Código de Conduta é definir os nossos requisitos e aspirações para os nossos parceiros de negócios.

Os *requisitos* são as normas mínimas que os nossos parceiros de negócios devem respeitar e cumprir para continuar a fazer negócios com a Ørsted.

As *aspirações* são as orientações/recomendações da Ørsted que vão para além dos requisitos mínimos em termos de conformidade, para ajudar os nossos parceiros de negócios a melhorar o seu desempenho em matéria de sustentabilidade.

Cumprimos todas as leis, regulamentos e normas aplicáveis, nacionais e internacionais, indicados no Código de Conduta e esperamos que os nossos Parceiros de Negócios cumpram essas leis, regulamentos e normas. Em caso de conflito entre qualquer lei, regulamento ou norma aplicável e o Código de Conduta, esperamos que os parceiros de negócios apliquem a norma mais exigente.

Principais normas e convenções que cumprimos:

- *Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos*
- *Carta Internacional dos Direitos Humanos*
- *Convenções da Organização Internacional do Trabalho*
- *Orientações da OCDE sobre Due Diligence*
- *Os 10 Princípios do Pacto Global da ONU*
- *Convenção sobre o Trabalho Marítimo*
- *Lei de Práticas de Corrupção no Estrangeiro dos EUA*
- *Lei de Suborno do Reino Unido ("UK Bribery Act")*

- *Normas de Desempenho da IFC*
- *Princípios do Equador 4*
- *Outras leis, regulamentos e licenças relevantes do país de acolhimento*

Os requisitos estabelecidos no Código de Conduta refletem as normas e convenções acima . Para obter uma lista completa das normas que a Ørsted se compromete a cumprir, consulte: <https://orsted.com/en/about-us/suppliers/responsible-business-partner-program>

Abordagem à diligência prévia e requisito de colaboração

Na Ørsted, adotamos uma abordagem à diligência prévia com base no risco. Reconhecemos que os nossos parceiros de negócios podem ter níveis de maturidade diferentes relativamente às expectativas definidas no nosso Código de Conduta, pelo que reconhecemos que a transição pode demorar algum tempo. Além disso, é de salientar que alguns aspetos do Código de Conduta podem não ser relevantes para todos os nossos parceiros de negócios, dependendo dos respetivos produtos e serviços ou do seu setor de atividade, e quaisquer medidas adotadas devem ser adequadas em função do seu setor e dimensão. No entanto, se intencionalmente ou por negligência repetida, os parceiros de negócios não cumprirem os requisitos indicados no Código de Conduta, ou recusarem continuamente envolver-se em atividades de diligência prévia ou não estiverem comprometidos com a melhoria dos problemas identificados durante uma avaliação, a Ørsted reserva-se o direito a cessar a relação comercial.

Esperamos que os nossos parceiros de negócios trabalhem connosco, com uma mentalidade colaborativa e foco em melhorias contínuas. Os nossos parceiros de negócios têm de cooperar com a Ørsted no âmbito da realização de avaliações de risco/impacto, inspeções, monitorização, elaboração de relatórios, envolvimento das partes interessadas e mecanismos de apresentação de queixas, e têm de implementar medidas para mitigar quaisquer riscos identificados. Devem aplicar medidas em termos de políticas, procedimentos, sistema de gestão e diligência prévia nas suas próprias operações e aplicar os requisitos do Código de Conduta a jusante na sua cadeia de abastecimento. Os nossos parceiros de negócios têm de supervisionar o cumprimento do Código de Conduta por parte dos respetivos contratados e subcontratados, bem como o seu cumprimento das leis nacionais aplicáveis.



Direitos humanos e direitos laborais

Todos os nossos parceiros de negócios têm a obrigação de demonstrar respeito pelos direitos e culturas dos trabalhadores, e de garantir o cumprimento das leis nacionais e das normas internacionais em matéria de trabalho e direitos humanos, através da implementação dos seus sistemas de gestão. Esperamos que os nossos parceiros de negócios definam normas, no seio da respetiva organização, que protejam os trabalhadores, garantam um local de trabalho seguro e saudável, forneçam aos trabalhadores oportunidades de formação relevantes para reforçar as suas capacidades e competências, com vista à realização do seu trabalho diário, e garantir que são tratados com respeito e igualdade.

Normas de emprego

O ambiente de trabalho dos nossos parceiros de negócios deve conciliar o direito dos trabalhadores a exercer funções oficiais e apoiar o bem-estar físico e mental dos trabalhadores. Esperamos que os nossos parceiros de negócios evitem e resolvam quaisquer impactos nos direitos humanos e laborais. A Ørsted está empenhada em promover um local de trabalho seguro, diversificado e inclusivo. A Ørsted mostra tolerância zero relativamente ao trabalho infantil e todas as formas de trabalhos forçados.

Requisitos

Trabalho infantil e trabalhadores jovens: garantir que nenhum trabalho é realizado por crianças com menos de 15 anos (14 anos se a [legislação aplicável o permitir](#)¹ por

a economia e as instalações de ensino não estarem suficientemente desenvolvidas). Os trabalhadores jovens, com idades entre os 15 (ou 14) e os 18 anos, não devem ser expostos a quaisquer trabalhos perigosos ou que interfiram com a sua saúde e necessidades escolares. Garantir a monitorização regular da saúde, condições de

trabalho e horários de trabalho ao empregar trabalhadores jovens. Os parceiros de negócios têm de verificar a idade dos trabalhadores antes do início da relação laboral, conservar cartas de consentimento (se aplicável) e estabelecer os seus horários de trabalho em consonância com a legislação nacional.

Horário de trabalho: garantir que o horário de trabalho normal, os intervalos de refeições, os períodos de descanso, as horas extraordinárias, as férias, as licenças de maternidade e paternidade, e as licenças de nojo cumprem as normas do setor, as leis e regulamentos aplicáveis (por exemplo, a [Convenção sobre o Trabalho Marítimo](#)²) no país onde é desenvolvida a atividade, bem como quaisquer outros acordos de negociação coletiva aplicáveis.

Não se deve pedir aos trabalhadores para trabalhar horas extraordinárias de forma rotineira. Os trabalhadores devem ser impedidos de trabalhar mais de 60 horas (incluindo horas extraordinárias) durante qualquer período de sete dias e devem ter direito a dias de descanso e a férias remuneradas, segundo as normas do setor, a legislação aplicável e a regulamentação no país onde desenvolvem a sua atividade, bem como quaisquer acordos de negociação coletiva.

Liberdade dos trabalhadores: permitir que os trabalhadores circulem livremente durante a sua relação de emprego e cessar a mesma de acordo com períodos de pré-aviso razoáveis, sem incorrer em sanções injustificadas ou ilícitas. Os parceiros de negócios não devem conservar quaisquer documentos de identidade originais ou garantias financeiras emitidas pelos trabalhadores a favor do parceiro de negócios. São proibidas todas as formas de trabalho forçado, compulsório, em regime de servidão e resultante de tráfico humano, bem como trabalho prisional involuntário. Realizar atividades de mapeamento de riscos e diligência prévia, para eliminar qualquer forma de tráfico humano ou escravidão moderna na cadeia de abastecimento. Evitar quaisquer formas de despedimentos injustos ou arbitrários, ou quaisquer ações que prejudiquem injustamente a progressão na carreira.

Práticas de contratação: Todos os trabalhadores deverão receber um contrato escrito, num idioma que compreendam. As informações relativas às disposições dos contratos dos trabalhadores devem ser facultadas aos candidatos durante a contratação e os conhecimentos sobre os direitos laborais devem ser reforçados continuamente. Não devem ser cobradas aos trabalhadores quaisquer taxas relacionadas com o recrutamento ou o emprego. Caso tais pagamentos tenham sido efetuados, devem ser reembolsados.

Liberdade de associação e negociação coletiva: os trabalhadores devem ter a liberdade de exercer o direito a constituir ou participar em organizações relacionadas com o trabalho e sindicatos, bem como a participar em negociação coletiva sem medo de discriminação ou assédio. Os parceiros de negócios devem dialogar com os trabalhadores e as suas organizações (quando aplicável)

segundo as normas do setor, a legislação aplicável e a regulamentação no país onde desenvolvem a sua atividade, e aplicar quaisquer acordos de negociação coletiva e participar em tais diálogos de boa-fé.

Salários e benefícios: pagar os salários e benefícios aos trabalhadores conforme as normas do setor, a legislação aplicável e a regulamentação no país onde desenvolvem a sua atividade e/ou quaisquer acordos de negociação coletiva aplicáveis. A remuneração tem de incluir o salário, horas extraordinárias (se aplicável) e férias remuneradas. A estrutura salarial/de remuneração tem de permitir que os trabalhadores cubram as suas necessidades essenciais, incluindo algum rendimento discricionário para os mesmos e para os seus dependentes. O salário tem de ser pago diretamente ao trabalhador e, de preferência, num dia predefinido. Tem de ser emitido um recibo de vencimento no final de cada período de remuneração, especificando a taxa de remuneração, os benefícios e as deduções legítimas.

Discriminação e assédio: tratar todos os trabalhadores com dignidade, apoiar a diversidade e nunca sujeitar os trabalhadores a abusos, assédio ou intimidação de cariz físico, sexual ou psicológico. As decisões em matéria de emprego, promoção ou despedimento devem basear-se nas características inerentes relacionadas com os requisitos da função e as necessidades, e não nas características pessoais. Deve haver tolerância zero relativamente a qualquer forma de discriminação, incluindo, mas sem caráter limitativo, a discriminação baseada na raça, etnia, idade, sexo, deficiência, orientação sexual, religião, nacionalidade ou opiniões políticas.

Disposições de segurança: proteger o pessoal conforme os [Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos](#)³ ou princípios semelhantes e proteger os defensores de direitos, as partes interessadas e os ativos. Caso os parceiros de negócios tencionem recorrer a prestadores de serviços de segurança provados, garantir que os mesmos são signatários do [Código de Conduta Internacional para Prestadores de Serviços de Segurança Privada](#)⁴ ou códigos semelhantes.

Saúde e segurança: proporcionar aos trabalhadores um ambiente de trabalho seguro e saudável, tendo em conta os riscos inerentes no setor relevante e as classes específicas de perigos nos locais onde o trabalho é realizado, incluindo, mas sem caráter limitativo, perigos físicos, químicos, biológicos e radiológicos. Tomar medidas para identificar e prevenir acidentes, ferimentos e doenças decorrentes de, associados a, ou que ocorram durante o trabalho, ao minimizar, tanto quanto possível, as causas dos perigos mediante a implementação de programas de segurança e práticas de formação. Caso seja fornecido alojamento ou transporte aos trabalhadores, cumprir a [norma de Alojamento dos Trabalhadores da IFC](#)⁵ e as leis e regulamentos nacionais em matéria de alojamento e transporte.

Aspirações

- Analisar os salários pagos aos trabalhadores face a medidas como o salário mínimo, o limiar de pobreza e/ou o custo de vida.
- Dar formação aos trabalhadores relevantes, nomeadamente aos representantes dos trabalhadores, relativamente a temas como a

- comunicação, liderança, diversidade e inclusão, etc.
- Garantir que o horário de trabalho normal não excede às 48 horas semanais e 12 horas de horas extraordinárias por semana.
- Avaliar as disparidades salariais entre homens e mulheres e alcançar o equilíbrio entre homens e mulheres na força de trabalho⁶.
- Registar e publicar dados sobre o desempenho em parâmetros de saúde e segurança.

Interação com partes interessadas

O envolvimento contínuo com as partes interessadas é importante para a nossa empresa. A Ørsted está empenhada em ser um parceiro de confiança das comunidades em que desenvolvemos a nossa atividade e esperamos o mesmo dos nossos parceiros de negócios. Esforçamo-nos por manter boas relações com as nossas comunidades de acolhimento, em todas as etapas do desenvolvimento de projetos, execução e operações e, na medida permitida pela legislação aplicável, por promover as empresas locais e apoiar iniciativas com um impacto positivo nas comunidades e na sociedade.

Requisitos

Comunidade local: colaborar ativamente com a Ørsted para envolver, consultar e responder a partes interessadas locais potencialmente afetadas, incluindo populações indígenas, comunidades da linha da frente, mulheres, pessoas com deficiência, grupos vulneráveis e outras minorias, de uma forma estruturada e culturalmente adequada, e no idioma preferencial das comunidades em causa. Evitar causar ou contribuir para impactos negativos na sua cultura, património cultural, ambiente, saúde, educação, subsistência ou nível de vida em geral.

Direitos de propriedade: respeitar os direitos fundiários dos respetivos titulares legítimos e os seus herdeiros/successores. Evitar a perda desnecessária de meios de subsistência ou bens e assegurar um reembolso justo e/ou realocização quando essa perda for considerada inevitável e necessária, nos termos da legislação aplicável.

Defensores de direitos: garantir a proteção dos defensores dos direitos humanos, do ambiente e de outras partes interessadas que exerçam o seu direito legal à liberdade de expressão.

Consentimento livre, prévio e informado: estabelecer a participação e a consulta significativa de populações indígenas quando os projetos afetarem ou utilizarem as terras, territórios e recursos tradicionais, ancestrais e coletivos das populações indígenas.

Mecanismo de queixas: estabelecer mecanismos acessíveis a todos os trabalhadores, titulares de direitos e partes interessadas, proporcionando uma comunicação segura e confidencial de quaisquer preocupações no âmbito do Código de Conduta, sem medo de represálias. Não impedir o acesso dos trabalhadores e partes interessadas a outros mecanismos de queixas judiciais/governamentais. Devem ser tomadas medidas de mitigação para corrigir quaisquer impactos negativos de forma atempada. Implementar políticas e procedimentos disciplinares adequados para lidar com incumprimentos. Quaisquer medidas disciplinares devem excluir qualquer forma de castigo corporal ou a utilização de multas pecuniárias e devem ser registadas e comunicadas a qualquer trabalhador afetado, de preferência, por escrito.

Aspirações

- Procurar soluções que maximizem as oportunidades para as comunidades locais, incluindo as mulheres, as pessoas com deficiência e os grupos vulneráveis.
- Maximizar as oportunidades de emprego e concursos para as comunidades locais e realizar atividades de responsabilidade social empresarial.
- Melhorar o nível de vida e os meios de subsistência das pessoas afetadas pela realocização ou outros impactos relacionados com a terra.



Ambiente

É responsabilidade dos nossos parceiros de negócios proteger o ambiente onde desenvolvem a sua atividade. Na Ørsted, estamos empenhados em combater as alterações climáticas e a desenvolver a nossa atividade ao nível máximo de sustentabilidade. Esperamos que os nossos parceiros de negócios tomem todas as medidas necessárias para proteger o ambiente, utilizar os recursos naturais de maneira inteligente e limitar os danos e a perturbação para as pessoas, os bens e a natureza nas suas operações e nas suas próprias cadeias de abastecimento.

Gestão ambiental

A gestão ambiental inclui a redução dos impactos ambientais das operações e a criação de um sistema económico, social e ecológico positivo, através de melhorias contínuas para desenvolver uma atividade sustentável. Envolve a manutenção de licenças comerciais relevantes para desenvolver a atividade e garantir o cumprimento das normas internacionais e locais da legislação ambiental. Também inclui a implementação de sistemas de gestão relevantes para registar os impactos e o desempenho ambiental.

Requisitos

Autorizações: obter e manter todos os alvarás, licenças e registos necessários para as operações comerciais contínuas.

Materiais perigosos e emissões: gerir e divulgar a utilização de materiais perigosos nas próprias operações e encontrar substitutos menos prejudiciais para o ambiente, quando viável. Estabelecer mecanismos de controlo para prevenir a poluição derivada de substâncias perigosas, resíduos e efluentes e emissões atmosféricas.

Biodiversidade: proteger e reforçar a natureza e a biodiversidade e promover a utilização sustentável e eficiente dos recursos naturais e da energia.

Gestão de resíduos: reduzir quaisquer resíduos causados pelas nossas próprias operações e reutilizar ou reciclar tudo o que for tecnicamente viável.

Resposta de emergência: fornecer acesso à resposta de emergência em caso de qualquer emergência, incêndio ou emissão anormal e dispersão.

Minerais, metais e dupla utilização: seguir os requisitos de diligência prévia da OCDE relativos ao abastecimento, extração e manuseamento de minerais e metais utilizados na cadeia de abastecimento. Documentar e divulgar a utilização de quaisquer [componentes de dupla utilização](#)⁷ ou minerais e metais de conflito sujeitos a quaisquer requisitos legais aplicáveis.

Aspirações

- Medir e monitorizar as emissões de gases com efeito de estufa (GEE). Definir objetivos para reduzir as emissões de GEE em linha com o Acordo de Paris



Ao trabalhar num ambiente desafiante e competitivo, é imperativo que os nossos parceiros de negócios mantenham os mais altos padrões de integridade, desenvolvam a sua atividade com honestidade e conforme os regulamentos internacionais e nacionais, e cumpram as sanções.

Anti-suborno , corrupção e conduta comercial inadequada

Os parceiros de negócios devem apresentar um comportamento responsável e adequado, e implementar medidas para eliminar e evitar comportamentos contrários à ética. A Ørsted tem tolerância zero face a práticas corruptas, fraudulentas, de conluio ou coerção, bem como outras formas de práticas comerciais inadequadas ou desleais por parte dos nossos parceiros de negócios.

Requisitos

Anti- suborno e corrupção: não participar em atividades que, direta ou indiretamente, estejam relacionadas com práticas fraudulentas, de conluio ou coerção. Impedir qualquer forma de recebimento ou pagamento, presentes e/ou hospitalidade visando obter ou manter negócios, ou qualquer forma de tratamento preferencial, ou vantagem. Implementar um sistema de conformidade jurídica que, entre outros aspetos, tem de incluir a realização de diligência prévia antes de encetar relações com novos parceiros de negócios.

Conflito de interesses: evitar o envolvimento em situações de conflitos de interesses efetivos ou potenciais, relacionados com qualquer benefício empresarial, financeiro ou privado.

Livros e registos: manter documentação adequada de todas as transações para garantir uma conservação de registos transparente.

Concorrência leal: comprometer-se a praticar uma concorrência sem distorções, nos termos de quaisquer leis aplicáveis, evitar qualquer conduta anticoncorrencial ou outro comportamento, ou manipulação ilícita(o) do mercado.

Outubro de 2022

Contacte-nos

Envie quaisquer dúvidas relativas à interpretação do presente Código de Conduta para responsiblepartners@orsted.com.

¹ <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/child-labour/lang--en/index.htm>

² <https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--en/index.htm>

³ <https://www.voluntaryprinciples.org/>

⁴ O Código Internacional de Conduta para Prestadores de Serviços de Segurança Privada (ICoC) | Observatoire Sécurité Privée (observatoire-securite-privée.org) | Normas de Desempenho dos Trabalhadores da IFC: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475/workers_accomodation.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475-jqetNlh

⁵ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475/workers_accomodation.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475-jqetNlh

⁶ Em alguns países, a análise das disparidades salariais e o equilíbrio entre homens e mulheres na força de trabalho têm caráter obrigatório, pelo que deve dar-se prioridade ao cumprimento da regulamentação local.

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023R0066&qid=1682330799103>