



Gestão sustentável da cadeia de suprimento



Índice

- 4 Implementando os nossos compromissos
- 6 **Preservando o meio ambiente**
 - 6 Impacto ambiental
 - 7 Gestão ambiental
 - 8 Ações ambientais
 - 9 Diálogo ambiental
- 10 Testemunho: A perspectiva de um fornecedor
- 12 **Tratando as pessoas de maneira justa**
 - 12 Salários e benefícios
 - 13 Horas de trabalho
 - 14 Saúde e segurança
 - 16 Mão de obra infantil
 - 17 Trabalho forçado
 - 18 Liberdade de associação e acordos coletivos
 - 19 Não discriminação e igualdade de oportunidades
 - 20 Medidas disciplinares
 - 21 Privacidade
- 23 Como círculos na água...

Prezados fornecedores e contratados



A responsabilidade social e o bom desempenho na gestão do meio ambiente não se limitam às atividades que realizamos entre as quatro paredes das nossas fábricas. Como empresa responsável, nossas obrigações se estendem a nível global, abrangendo pessoas, ambiente e sociedade. Esta é a forma como objetivamos construir uma empresa sustentável. Como nosso fornecedor/contratado, pedimos que se junte a nós na realização deste objetivo.

Este livreto deixará você a par dos padrões internacionais e das expectativas gerais da Novo Nordisk quanto à gestão do meio ambiente e aos direitos humanos no local de trabalho. Isto se resume, na essência, em tratar as pessoas de maneira justa e preservar o meio ambiente.

Estamos convencidos de que existe uma forte ligação entre um bom desempenho social e ambiental e a eficiência e o sucesso nos negócios. Trabalhando em conjunto para aprimorar os padrões de desempenho, poderemos atender às atuais e futuras expectativas dos nossos clientes e investidores.

É possível que você já esteja acima destes padrões. Se for este o caso, gostaríamos muito de pedir que nos ajude a criar mais "círculos na água" e incentivar seus próprios fornecedores a fazer o mesmo.

Estamos disponibilizando nossas próprias ferramentas para você e seus fornecedores – veja mais informações sobre isso na página 23. Esperamos que este livreto lhe seja útil como guia para seu próprio trabalho e para o trabalho de seus parceiros comerciais.


Lise Kingo
Vice-presidente executiva

Implementando os nossos compromissos

A Novo Nordisk está ativamente tentando promover a responsabilidade social e o bom desempenho ambiental em todas as áreas da empresa. Acreditamos que todas as pessoas devem ser tratadas de maneira justa e que o meio ambiente deve ser preservado – não apenas por uma questão de gestão de riscos, mas porque isto é o certo. Nossas expectativas com relação a fornecedores e contratados baseiam-se nas seguintes organizações e tratados, internacionalmente reconhecidos:

Questões sociais

- A Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

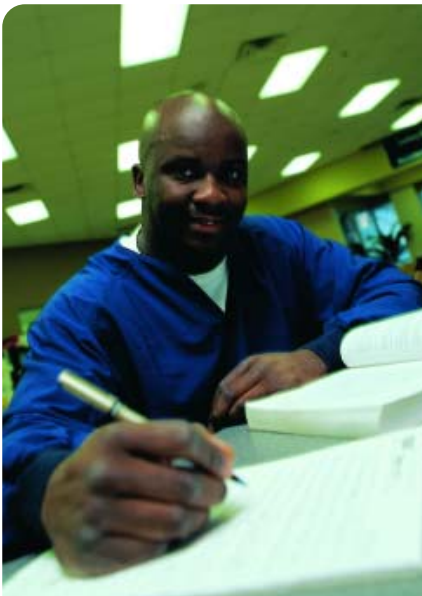
Questões ambientais

- Estatutos de Negócios da Câmara Internacional de Comércio (CIC) para o Desenvolvimento Sustentável

Nossa expectativa é que você opere tanto em conformidade com a legislação local, como a estes padrões. Se, em algumas questões, você ainda não atua de acordo com estes princípios, esperamos que se dedique ativamente a melhorar o seu desempenho.

Nossa meta é melhorar o desempenho, não aniquilar os negócios. Queremos criar um clima de confiança no qual nossos fornecedores e contratados se sintam livres para nos comunicar qualquer problema para que, juntos, possamos encontrar uma solução.

Em algumas instâncias, auditaremos o desempenho social e ambiental de fornecedores e contratados. Uma auditoria lhe fornecerá a oportunidade de demonstrar um alto nível de desempenho e o aprendizado sobre melhores práticas de trabalho. Nossos auditores são especialmente treinados para oferecer sugestões e encorajar mudanças onde forem necessárias.



Preservando o meio ambiente

Impacto ambiental

O impacto ambiental é a mudança provocada no meio ambiente como resultado total ou parcial das atividades, produtos e serviços da empresa. Qualquer atividade causa impacto sobre o meio ambiente. Uma empresa que não reconheça isto estará se expondo ao perigo de ser surpreendida quando surgirem problemas ambientais.

O impacto ambiental pode estar relacionado a resíduos, emissões do processo de impressão, material de embalagem, detritos plásticos, efluentes, papel, iluminação do escritório, uso de energia, etc.

Um programa de monitoramento deve envolver verificações e medições constantes, contagem (manual) ou observância aos limites oficiais.

Identificar e monitorar

Esperamos que nossos fornecedores e contratados identifiquem e monitorem os impactos ambientais gerados pelas atividades de suas empresas.



Gestão ambiental

As empresas que produzem um impacto ambiental mínimo, por exemplo pequenas empresas ou empresas que fornecem serviços ou produtos simples que não causam danos, podem precisar apenas de uma política ambiental para gerir o seu impacto sobre o meio ambiente.

As empresas que produzem um impacto significativo no meio ambiente devido ao seu tamanho, atividades, complexidade, etc., necessitam de práticas e sistemas de gestão para assegurar a implantação de ações ambientais básicas.

O uso de tecnologias ambientalmente confiáveis reduz os custos operacionais do dia a dia, a emissão de substâncias ambientalmente nocivas, a exposição dos trabalhadores a materiais perigosos e o risco de desastres tecnológicos.

Para atender aos desafios ambientais atuais, as empresas estão desenvolvendo uma série de ferramentas, políticas e estratégias para aumentar e demonstrar seu comprometimento. Entre elas, estão o estabelecimento e comunicação de metas ou compromissos de desempenho ambiental. Muitas empresas também possuem um sistema de gestão ambiental (SGA), que pode ser certificado externamente através das normas ISO 14001 ou EMAS.

Assegurar observância

A gestão ativa de impactos ambientais envolve, no mínimo, a garantia da observância à legislação ambiental local e a existência de uma política interna ou declaração ambiental.

Ações ambientais

Os avanços ambientais não são obtidos apenas através do uso de tecnologias ambientalmente confiáveis, mas são desenvolvidos de várias maneiras, por exemplo

- envolvendo os funcionários em decisões do dia a dia e no desenvolvimento de um trabalho de consciência ambiental, resultando assim no melhor uso possível de uma força de trabalho ambientalmente consciente
- incluindo considerações ambientais no desenvolvimento de novos produtos, reduzindo assim o impacto ambiental e possivelmente obtendo vantagens no mercado, bem como reduzindo os custos



Tomar ação

Esperamos que nossos fornecedores e contratados tomem atitudes para melhorar seu desempenho na gestão ambiental.

Diálogo ambiental

A relação entre o desempenho sustentável e os impulsionadores-chave de valor, como a imagem do produto, reputação e valor do patrimônio, está se tornando cada vez mais forte. Ao fornecer informações ambientais adequadas que antecipem e respondam às preocupações dos funcionários e do público, uma empresa pode promover a compreensão destas questões e reduzir o temor às mesmas. Isto pode ser feito por iniciativas voluntárias ou como parte de uma exigência legal.

Em muitas regiões do mundo, estão surgindo rapidamente incentivos e exigências para que os relatórios financeiros corporativos convencionais abranjam informações relacionadas ao gerenciamento do meio ambiente.

Ser receptivo

Esperamos que nossos fornecedores e contratados forneçam informações ambientais adequadas às partes interessadas, como autoridades, funcionários, acionistas, vizinhos e outros públicos de interesse.



TESTEMUNHO

A perspectiva de um fornecedor

A forma vitrum de México, S.A. de C.V. é um fornecedor de vidro para a produção de Penfill®. Esta empresa vem sendo avaliada quanto a questões sociais e ambientais desde que o programa foi lançado em 2002.

“No início, ficamos surpresos em ouvir de um cliente estes tipos de perguntas. São perguntas que abrangem questões normalmente tratadas pelas autoridades, não por clientes.

Depois de uma visita feita pela equipe da Novo Nordisk, tomamos algumas providências para melhorar o ambiente de trabalho; por exemplo, minimizamos a temperatura e o ruído nas áreas de produção. Também começamos a trabalhar com nosso sistema de gestão ambiental da norma ISO 14001. Como parte disto, agora fazemos perguntas aos nossos próprios fornecedores sobre os riscos e fichas de dados de solventes, bem como sobre o manuseio de produtos residuais, etc.

Até agora, ainda não solicitamos dados do desempenho social aos



nosso fornecedores, pois estes são vistoriados pelas autoridades governamentais.

Gostaríamos de obter informações resumidas sobre o que a Novo Nordisk está fazendo para solucionar estas questões. Sabemos que estamos trabalhando em diferentes áreas comerciais e temos diferentes processos, mas podemos utilizar as informações como fonte de inspiração e como orientação quanto a áreas onde eles gostariam que melhorássemos ainda mais.

Receber um certificado positivo da Novo Nordisk pode representar um trunfo para nós e possibilitar uma vantagem extra numa situação de concorrência. Quando cuidamos de uma empresa como um todo, por exemplo seus funcionários, obtemos melhores resultados, a qualidade dos produtos melhora, o mesmo acontecendo com o relacionamento com os clientes".



Claudia Cordera,
forma vitrum, México

Tratando as pessoas de maneira justa

Salários e benefícios

Muitas pessoas no mundo inteiro não ganham o suficiente para atender às suas necessidades básicas. Como mínimo, os salários deveriam atender às exigências locais. Além disso, os salários relativos às horas regulares de trabalho deveriam ser suficientes para que o funcionário e seus dependentes tenham atendidas as suas necessidades básicas.

Em muitos países, os governos estabelecem leis relativas a benefícios aos quais os funcionários têm direito. Estes normalmente consistem em salário-maternidade, salário-doença e compensações para funcionários acidentados no trabalho. O oferecimento de benefícios adicionais a todos os funcionários é um indicativo de que a empresa leva a sério suas responsabilidades sociais.

Oferecer salários adequados

“Os salários pagos por horas regulares de trabalho deveriam ser suficientes para o trabalhador e seus dependentes terem atendidas as suas necessidades básicas”.

Interpretação das Nações Unidas da Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas

Horas de trabalho

A Declaração Universal dos Direitos Humanos afirma que toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho, bem como férias periódicas remuneradas.

Muitas pessoas trabalham frequentemente durante um número excessivo de horas. O excesso de horas de trabalho e a escassez de descanso são prejudiciais à saúde, ao bem-estar e aos relacionamentos. O excesso de horas de trabalho prejudica também a qualidade e a produtividade pois quando se está cansado a produção é mais lenta, cometem-se mais erros, produzem-se mais acidentes e contraem-se doenças.



Assegurar horas de trabalho dignas

Os trabalhadores não devem ser frequentemente forçados a trabalhar mais de 48 horas por semana, e têm o direito de, pelo menos, um dia de folga a cada sete dias de trabalho, em média. As horas extras devem ser voluntárias e apenas quando forem justificadas. Recomenda-se que não excedam 12 horas por semana e devem ser sempre compensadas com salários mais altos, em pelo menos 125%.

Convenção da OIT



Saúde e segurança

Em qualquer lugar de trabalho, há sempre riscos relacionados à saúde e à segurança. Dentre as áreas de alto risco estão a manufatura, transporte, agricultura e construção. Os riscos não podem ser eliminados, mas podem ser minimizados através de uma melhor gestão da saúde e da segurança.

Uma boa gestão da saúde e da segurança fortalece também a empresa ao reduzir os riscos de acidentes e doenças, que podem aumentar o absenteísmo no trabalho e redução da produtividade. Um incêndio numa unidade de produção pode causar perda de vidas bem como perda de investimento em edifícios e equipamentos.

É essencial que as pessoas sejam bem treinadas no uso de equipa-

mentos e produtos químicos e como agir no caso de uma emergência. Isto contribui para minimizar o número de acidentes e casos de doenças no local de trabalho.

O treinamento deve incluir estocagem segura, uso e descarte de produtos químicos perigosos, segurança na manutenção, uso de máscaras e equipamento de proteção individual para operar máquinas e a minimização dos riscos de incêndio, bem como a evacuação de ambientes com segurança no caso de sinistros.

Finalmente, a responsabilidade pela saúde e segurança no trabalho recai sobre a direção da empresa. Entretanto, para que haja cooperação entre a gerência e os funcionários na busca de um ambiente de trabalho sadio, seguro e em desenvolvimento, os papéis, as obrigações e as tarefas precisam ser claramente definidas entre todos.

É importante que sejam registradas todas as falhas relacionadas às normas de saúde e segurança para que sejam tomadas medidas corretivas e preventivas, visando garantir que essas normas sejam seguidas no futuro.

Oferecer um ambiente de trabalho seguro e higiênico

Medidas adequadas devem ser tomadas para evitar a ocorrência de acidentes e lesões à saúde resultantes do trabalho. As causas de acidentes no ambiente de trabalho devem ser minimizadas. Os trabalhadores devem receber treinamento regular e monitorado quanto à saúde e à segurança.

Convenção da OIT



Mão de obra infantil

Calcula-se que cerca de 250 milhões de crianças menores de 14 anos constituem parte da força de trabalho do planeta. Destas, 179 milhões são submetidas às piores condições de mão de obra infantil, que acabam por causar-lhes danos físicos e mentais.

A maioria das crianças trabalhadoras precisa trabalhar para sustentar a família. O grau de severidade varia desde o trabalho leve e seguro combinado com a frequência escolar, até trabalhos perigosos e cativos.

As empresas devem estabelecer sistemas para garantir que apenas pessoas acima da idade mínima de trabalho sejam contratadas, de acordo com as Convenções da OIT e as leis locais. Se a empresa possui empregados abaixo deste limite, deve desenvolver um programa para a transição das crianças assegurando que estas possam frequentar escolas até que atinjam a idade mínima de trabalho.

Empregados menores de 18 anos têm direito a proteção especial no trabalho pois ainda se encontram em processo de crescimento e são, portanto, mais vulneráveis a doenças e acidentes ocupacionais que os adultos.

Observar a idade mínima

A idade mínima de um empregado é 15 (em alguns países em desenvolvimento, 14). Entretanto, em empresas com condições perigosas de trabalho, a idade mínima deve ser 18.

Convenção da OIT



Trabalho forçado

Todo indivíduo deve trabalhar por seu livre e próprio arbítrio. Alguns indivíduos não estão livres para deixar seu emprego; certos empregadores detêm seus documentos de identidade sob sua posse ou os forçam a trabalhar para pagar empréstimos. Muitas pessoas são forçadas a trabalhar horas extras e têm receio de recusar a fazê-lo por medo de perder seus empregos.

Os trabalhadores não devem ser obrigados a depositarem seus documentos de identidade nas mãos do empregador e devem se sentir livres para deixar seus empregos depois de um período razoável de aviso prévio.

Não permitir trabalho forçado

“Ninguém poderá ser mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos estão proibidos em todas as suas formas. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego...”

Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas

Não será permitido nenhum tipo de trabalho forçado ou cativo. Isto abrange todo tipo de trabalho ou serviço, para os quais a pessoa não se ofereceu voluntariamente, ou que tenha sido obtido de qualquer pessoa sob ameaça de punições.

Convenção da OIT



Liberdade de associação e acordos coletivos

Todo indivíduo deve ter a oportunidade de apresentar suas queixas e preocupações e poder negociar soluções com a direção para proteger os seus interesses.

Nos países onde o direito de liberdade de associação e acordo coletivo é limitado por lei, o empregador deve apoiar a criação de meios paralelos para a existência de associações livres e a realização de acordos.

Permitir liberdade de associação

“Todo indivíduo tem o direito de se reunir pacificamente em assembleias e associações. Ninguém deve ser obrigado a pertencer a uma associação. Todo indivíduo tem o direito de formar ou associar-se a sindicatos para defesa de seus interesses”

Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas

Não discriminação e igualdade de oportunidades

Algumas das formas mais comuns de discriminação são baseadas no sexo, raça e filiação a sindicatos. As vítimas de discriminação podem receber menos ofertas de emprego, promoção e treinamento. Algumas vezes, recebem remuneração inferior, são despedidas sem justa causa ou sofrem ataques verbais e físicos no trabalho. Os princípios de igualdade de oportunidade e não discriminação são importantes não apenas por serem direitos humanos fundamentais, mas por fazerem parte dos melhores interesses da empresa. Pessoas de diferentes origens e perspectivas ajudam a criar e manter a capacidade de inovação, essencial para o sucesso contínuo de qualquer empresa.

Devem ser estabelecidas políticas para assegurar que todos sejam tratados da mesma maneira. A aplicação destas políticas bem como as mudanças e melhorias necessárias devem ser verificadas para garantir a implementação das mesmas.

Garantir igualdade de oportunidades

Não deve haver nenhuma discriminação em relação a contratação, compensação, acesso a treinamento, promoção, anulação de contrato ou aposentadoria que tenha por base raça, classe, nacionalidade, religião, idade, invalidez, sexo, estado civil, orientação sexual, filiação a sindicatos ou partidos políticos.

Convenção da OIT



Medidas disciplinares

Todo indivíduo deve ser tratado com respeito e não ser submetido a tratamento ou punições cruéis. Isto significa que abuso, ou ameaça de abuso de natureza física, assédio sexual ou de qualquer outro tipo, bem como abuso de natureza verbal ou qualquer outra forma de intimidação são proibidos. Estes princípios devem ser claramente indicados nos procedimentos.

Os tratamentos excessivos podem variar desde gritos, ameaças, punições humilhantes e multas financeiras desmedidas até casos mais sérios de abuso físico ou sexual. Geralmente, não há nenhum meio dos funcionários comunicarem tais abusos ou estimularem qualquer melhoria.

As punições impostas pela direção devem ser justas e de acordo com as leis. Os empregados devem compreender o sistema de punições e toda punição que implicar em perda de salários deve ser claramente explicada no recibo de pagamento do empregado.

Impedir abusos e assédios

“Nenhum indivíduo deve ser submetido a tortura, tratamentos ou punições cruéis, desumanos ou degradantes”.

Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas

Privacidade

Em alguns lugares de trabalho, há o risco de que as pessoas descubram que estão sendo monitoradas e que suas informações pessoais estejam sendo compartilhadas sem o seu consentimento ou usadas para fins para os quais elas não deram aprovação.

A monitoração pode ser feita por telefone, computador, câmera, etc. Qualquer monitoração dos empregados só deve ser realizada com o consentimento destes.

Respeitar a privacidade dos empregados

“Nenhum indivíduo deve ser submetido a interferências arbitrárias em sua privacidade, família, lar ou correspondência”.

Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas

“Todo indivíduo tem o direito a privacidade. Isto abrange, entre outras coisas, a monitoração de pessoas e a utilização de informações pessoais. A interferência na privacidade das pessoas deve ser baseada em normas e só deve ser usada quando for necessária para alcançar uma meta justificada”.

Interpretação das Nações Unidas da Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas





Como círculos na água...

Acreditamos que é importante trabalhar-se de maneira proativa em relação aos padrões sociais e ambientais. Acreditamos ser certo assegurar a todos os indivíduos uma vida decente, livre de abuso e opressão, bem como preservar o meio ambiente, para se poder gerir negócios sustentáveis.

Nós também o encorajamos a avaliar sua própria cadeia de suprimento. Mesmo que você não tenha nenhum compromisso formal a este respeito, isto fortalecerá não só a sua gestão de riscos como, em muitas situações, o relacionamento com seus fornecedores, como é a nossa experiência.

A cada ano, reportamos nosso desempenho e progresso quanto ao trabalho com fornecedores na área social e ambiental. Nosso relatório anual pode ser encontrado no site novonordisk.com.

Caixa de ferramentas

A Novo Nordisk criou um site para nossos fornecedores e outras empresas e organizações que estão começando a envolver seus fornecedores nas questões sociais e ambientais. Disponibilizamos nossos pensamentos e ferramentas para fins motivacionais.

O nosso enfoque específico pode não ser o adequado para sua empresa ou seu fornecedor, mas esperamos que sirva como ponto de partida. Você pode visitar o nosso site no endereço suppliertools.novonordisk.com.

“Este é o futuro. Teremos regulamentos ou conflitos? Teremos as velhas batalhas entre o capital e o trabalho ou teremos regulamentos que forçarão as empresas a apresentar relatórios sobre as questões de direitos humanos, mão de obra e meio ambiente? Um enfoque mais abrangente em relação à gestão da cadeia de suprimento mantém a estabilidade da cadeia de suprimento”.

Fornecedor de materiais de produção da Alemanha

Se estiver interessado em saber mais sobre os princípios e convenções aqui mencionados, visite os seguintes sites:

Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas: www.unhchr.ch

Convenções da OIT: www.ilo.ch

Carta da CIC: www.iccwbo.org

Novo Nordisk A/S

Novo Allé

2880 Bagsværd

Dinamarca

Tel. +45 4444 8888

Fax +45 4449 0555

novonordisk.com

