

CÓDIGO DE CONDUTA GLOBAL

janeiro de 2020



**RAINFOREST
ALLIANCE**



TABELA DE CONTEÚDOS

APRESENTAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA GLOBAL DO RAINFOREST ALLIANCE	3
QUEM SOMOS.....	3
VALORES FUNDAMENTAIS	4
NOSSA EQUIPE	4
NOSSO CÓDIGO DE CONDUTA GLOBAL.....	4
CUMPRIMENTO GERAL.....	5
CÓDIGO DE CONDUTA E CUMPRIMENTO	5
CUMPRIMENTO DA LEI E ÉTICA	5
ASSEGURANDO NOSSA INTEGRIDADE	6
CONFLITOS DE INTERESSE.....	6
POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDADE	7
DENÚNCIAS E RESPOSTAS.....	8
ATIVIDADES POLÍTICAS E DE LOBBY.....	11
POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO	11
Presentes, Hospitalidade e Empréstimos	12
Lei de Suborno do Reino Unido	13
Agentes	13
POLÍTICA DE IMPROPRIEDADE FINANCEIRA.....	14
POLÍTICA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO TRABALHO	14
SALVAGUARDA DE PESSOAS VULNERÁVEIS.....	16
USO APROPRIADO E DEVOLUÇÃO DE NOSSOS BENS MATERIAIS.....	17



APRESENTAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA GLOBAL DO RAINFOREST ALLIANCE

QUEM SOMOS

A Rainforest Alliance e a UTZ se uniram em 2018 em resposta aos desafios críticos que a humanidade enfrenta: desmatamento, mudanças climáticas, pobreza sistêmica e desigualdade social. Combinamos nossos respectivos pontos fortes para construir um futuro em que a natureza seja protegida e a biodiversidade floresça; onde produtores, trabalhadores e comunidades prosperam; e onde o uso sustentável da terra e práticas comerciais responsáveis são a norma.

Ao reunir diversos aliados, estamos fazendo mudanças profundas em algumas de nossas questões sociais e ambientais mais prementes. Juntos, ampliamos as vozes dos produtores e das comunidades florestais, melhoramos os meios de subsistência, protegemos a biodiversidade e ajudamos as pessoas a mitigar e se adaptar às mudanças climáticas de maneira ousada e eficaz.

Neste Código de Conduta Global (doravante "Código"), a "Rainforest Alliance" inclui a Rainforest Alliance Holding, Inc. (empresa da categoria US 501(c)(3)), Rainforest Alliance, Inc., Rainforest Alliance BV, Stichting Rainforest Alliance e cada uma de suas subsidiárias, filiais e afiliadas em todo o mundo. Todas as afiliadas da Rainforest Alliance, em todo o mundo, adotaram e ratificaram este Código e o reforçam seus princípios diretamente com seus próprios funcionários.

Este Código se aplica a pessoas que trabalham ou prestam serviços à Rainforest Alliance, em qualquer lugar do mundo, da seguinte maneira:

- Funcionários, oficiais, membros do conselho, voluntários e estagiários da Rainforest Alliance; o cumprimento deste Código é obrigatório.
- Prestadores de Serviços independentes: os prestadores de serviços independentes da Rainforest Alliance individuais podem concordar em cumprir o disposto neste Código como um termo de serviço nos termos do contrato, mesmo que não sejam funcionários.
- Funcionários terceirizadas: A Rainforest Alliance usa certas empresas de recrutamento que designam seus funcionários para fornecer serviços à Rainforest Alliance; essas empresas de recrutamento podem exigir que seus funcionários cumpram as disposições deste Código quando prestarem serviços à Rainforest Alliance.
- Outras partes contratantes: A Rainforest Alliance firma contratos com donatários, organismos de certificação e outros provedores de serviços e pode exigir o cumprimento das disposições do Código sob seu contrato, mesmo que não sejam funcionários. É de responsabilidade da parte contratante garantir que sua equipe cumpra este Código em conexão com seu trabalho para a Rainforest Alliance.

Neste Código, todos os itens acima estão incluídos nas referências à "**equipe**" da Rainforest Alliance ou "**você**".



VALORES FUNDAMENTAIS

Nossos valores centrais são fundamentais para alcançar nossa missão: criar um mundo mais sustentável, utilizando forças sociais e de mercado para proteger a natureza e melhorar a vida dos produtores e comunidades florestais. Os valores são uma bússola para o nosso comportamento que orienta a maneira como trabalhamos com nossos colegas e parceiros.

Nossos principais valores são impacto, mudança, colaboração, abertura e confiança.

Adotar e trabalhar com os Valores Fundamentais da Rainforest Alliance são maneiras importantes pelos quais a equipe pode garantir que a cultura da Rainforest Alliance seja forte.

Uma cultura forte é importante para garantir que a Rainforest Alliance tenha uma base para ética e conformidade organizacional. Ao adotar nossos Valores Fundamentais, criamos uma cultura em que a equipe se sente à vontade para falar, onde as pessoas são responsáveis por suas ações, onde nossos princípios são praticados por nossa equipe e onde a liderança da Rainforest Alliance estabelece um exemplo positivo para a equipe através de seu posicionamento como líder.

NOSSA EQUIPE

A equipe talentosa, multilíngue e diversificada da Rainforest Alliance trabalha de mãos dadas em todo o mundo com agricultores, silvicultores, empresas, pesquisadores, organizações cívicas e governos para cumprir nossa missão compartilhada.

NOSSO CÓDIGO DE CONDUTA GLOBAL

Nosso sucesso não se deve apenas ao talento e dedicação de nossa equipe, mas também ao nosso compromisso com os mais altos padrões éticos e profissionais, ao cumprimento das leis que regem nossas operações e a um senso de trabalho em equipe e colaboração, valorizando a diversidade, criatividade, inovação e crescimento profissional individual.

Este Código foi elaborado para servir como um guia sobre as políticas, práticas e regulamentações estabelecidas pela Rainforest Alliance que refletem nossos compromissos, metas e tradições compartilhadas.

Neste Código, "gerência" refere-se à Equipe de Liderança da Rainforest Alliance, chefes de departamento, supervisores e indivíduos aos quais foi atribuída responsabilidade pelas funções financeiras, administrativas e/ou de Recursos Humanos de um escritório.

Todas as políticas, procedimentos e práticas estabelecidas aqui estão sujeitas a alterações a qualquer momento, a critério exclusivo da Rainforest Alliance, na extensão permitida e em conformidade com a lei aplicável. Somente a Equipe de Liderança da Rainforest Alliance pode alterar ou modificar as políticas deste Código. Nenhuma declaração ou promessa de um supervisor, gerente ou representante pode ser interpretada como uma mudança na política, nem constituirá um acordo com você.

Seu supervisor, juntamente com Recursos Humanos, pode fornecer respostas mais detalhadas para perguntas que não foram totalmente respondidas neste Código.



CUMPRIMENTO GERAL

Certas leis aplicáveis frequentemente se estendem às operações da Rainforest Alliance em todo o mundo, bem como às atividades da equipe da Rainforest Alliance, independentemente de onde estejam localizadas. Este Código foi elaborado para considerar todas as leis aplicáveis que atingem os países e regiões em que a Rainforest Alliance opera. Em termos gerais, todas as leis domésticas locais de um determinado país serão aplicadas às operações da Rainforest Alliance nesse país. Além disso, algumas leis específicas de alcance internacional de outros países podem abranger a conduta em todo o mundo e também podem ser aplicadas.

Em alguns casos, pode haver um conflito entre as leis aplicáveis ou entre as leis aplicáveis e este Código. Quando você identificar este tipo de conflito, deve consultar o Conselho Geral para entender como resolvê-lo adequadamente. Todas as políticas e procedimentos descritos aqui, incluindo especificamente quaisquer referências a ações disciplinares e rescisão, serão interpretadas de acordo com a lei aplicável.

CÓDIGO DE CONDUTA E CUMPRIMENTO

CUMPRIMENTO DA LEI E ÉTICA

A Rainforest Alliance está comprometida em manter os mais altos padrões éticos, morais e legais. A reputação positiva da Rainforest Alliance baseia-se nos princípios de negociação justa e conduta ética de nossa equipe. Para manter nossa reputação de integridade e excelência, todos os funcionários devem observar o espírito, significado e real intenção de todas as leis e regulamentos aplicáveis, bem como manter os mais altos padrões de conduta e integridade pessoal no local de trabalho e em todas as atividades relacionadas à Rainforest Alliance.

A Rainforest Alliance cumprirá todas as leis e regulamentos aplicáveis e exige que sua equipe conduza os negócios de acordo com o significado, o espírito e a intenção de todas as leis aplicáveis e evite qualquer conduta ilegal, desonesta ou antiética. Você deve, portanto:

- Aderir a todas as leis, políticas e procedimentos aplicáveis (incluindo especificamente este Código) e seu contrato de trabalho por escrito (se houver), e agir sempre no melhor interesse da Rainforest Alliance;
- Usar as finanças e outros recursos da Rainforest Alliance de maneira legal, ética e responsável;
- Cumprir todas as leis, políticas e procedimentos de segurança;
- Cumprir as políticas de proteção ao denunciante da Rainforest Alliance, disponíveis em nosso site;
- Relatar à gerência qualquer conduta que viole este Código, qualquer política ou procedimento da Rainforest Alliance e/ou qualquer potencial violação de proteção e/ou segurança;
- Relatar à gerência qualquer comportamento ameaçador e/ou potencialmente violento;
- Cooperar com as investigações conduzidas pela gerência, adotando o nível de confidencialidade necessário; e
- Se você é um supervisor, tem a obrigação adicional de investigar violações relatadas ou suspeitas deste Código ou levar esses relatórios ou suspeitas de violações acima de você na cadeia de comando.



Em geral, o uso do bom senso com base em altos princípios éticos o/a guiará em relação à linha de conduta aceitável. Se surgir uma situação em que é difícil determinar o curso de ação adequado, o assunto deve ser discutido com seu supervisor, junto com os Recursos Humanos.

ASSEGUANDO NOSSA INTEGRIDADE

Desenvolvemos políticas e procedimentos para ajudar a garantir transparência, integridade e responsabilidade em todos os nossos programas:

- [Independência financeira](#): nossas regras para aceitar doações
- [Tomada de decisão](#): como garantimos que as decisões que tomamos sejam tomadas de forma independente e transparente
- [Transparência](#): regras que adotamos para evitar qualquer conflito de interesses
- [Supervisão e prestação de contas](#): como revisamos nossas decisões e reportamos a organismos internacionais que também checam nossos procedimentos
- [Feedback das partes interessadas](#): sobre agricultura e silvicultura sustentáveis
- [Políticas de denúncias](#): nossos procedimentos para denunciar qualquer conduta ilegal ou antiética relacionada às nossas finanças ou qualquer outro aspecto do nosso trabalho

CONFLITOS DE INTERESSE

Conflitos Pessoais

A Rainforest Alliance exige um padrão de conduta que evite conflitos de interesse evidentes e conflitos de interesse percebidos. De acordo com nossa Política de Conflitos de Interesse, disponível em nosso site (nossa "[Política de Conflitos de Interesses](#)"), pode haver um conflito de interesses quando os interesses ou preocupações de qualquer membro do conselho, diretor ou membro da equipe da Rainforest Alliance ou qualquer de suas afiliadas ou as "partes relacionadas" dessa pessoa podem ser consideradas concorrentes ou conflitantes com os interesses ou preocupações da Rainforest Alliance.

Funcionários e membros do conselho assinam uma Declaração de Conflitos de Interesse ao serem contratados, renovada anualmente e quando surgir um conflito real ou potencial. A assinatura da Declaração indica o entendimento e o acordo de uma pessoa com a Política de Conflito de Interesses. Um funcionário que não declarar conflitos de interesse reais ou possíveis pode estar sujeito a ação disciplinar, incluindo demissão.

Um comitê interno analisa as declarações de conflitos de interesse e reporta regularmente suas recomendações ao nosso Comitê de Auditoria e Risco.

Nossa Política de Conflito de Interesses está disponível no site da Rainforest Alliance: [Política de Conflito de Interesses da Rainforest Alliance](#). A política e a declaração (junto com exemplos de conflitos) também estão disponíveis na intranet da Rainforest Alliance.

Conflitos Organizacionais

Além dos conflitos de interesse acima, você também deve evitar conflitos de interesse organizacionais.

Um conflito de interesses organizacional ocorre quando suas ações ou atividades colocam os interesses de uma entidade externa antes dos da Rainforest Alliance de uma maneira que



prejudique os interesses ou a reputação da Rainforest Alliance. Os conflitos organizacionais podem incluir, mas não estão limitados a:

- Defender publicamente uma posição ou estratégia que possa prejudicar os interesses ou relacionamentos da Rainforest Alliance.
- Compartilhar informações confidenciais com outras pessoas fora da organização sem previamente assegurar a autorização da Rainforest Alliance.

A equipe da Rainforest Alliance deve estar atenta para identificar e evitar conflitos.

Relacionamentos Dentro da Entidade

A Rainforest Alliance espera que os colegas construam amizades e não possui nenhuma política que proíba os funcionários de namorarem ou se envolverem romanticamente, desde que o relacionamento seja totalmente bem-vindo, voluntário e consensual e não tenha relação com os deveres profissionais. O comportamento dos funcionários durante o horário de trabalho deve sempre ser profissional e não fazer com que os outros se sintam desconfortáveis.

No entanto, namoro ou envolvimento romântico entre um supervisor e um subordinado direto, ou entre uma posição de ampla influência (como um membro da equipe de liderança, diretor do país, membro da equipe de Recursos Humanos, membro do conselho ou qualquer outro funcionário ou estagiário) está sujeito a influenciar o julgamento e a tomada de decisões das pessoas, e pode ser um conflito de interesses ou levar a assédio ou conduta discriminatória. Os indivíduos nesse relacionamento devem informar os Recursos Humanos ou, se envolver o próprio Recursos Humanos, a assessoria jurídica. Possíveis soluções alternativas relacionadas ao trabalho ou outros arranjos podem ser discutidos.

Caso surjam outras dúvidas ou questões relacionadas a esta política, entre em contato com o departamento de recursos humanos ou a assessoria jurídica.

Contratação de Parentes

A Rainforest Alliance está aberta a indicações de candidatos a vagas de emprego por parte de seus funcionários e permite que membros da mesma família trabalhem na organização como funcionários ou consultores. No entanto, a menos que seja proibido por lei, não consideraremos ou aceitaremos pedidos de emprego de parentes cujo emprego resultaria em um relacionamento de supervisor/subordinado e/ou no qual o funcionário poderia ter uma capacidade substancial de influenciar a carreira de um parente ou outro conflito de interesse poderia ocorrer. Os funcionários devem declarar aos Recursos Humanos durante o processo de recrutamento se um candidato é seu parente.

Parentes nesses casos são definidos como: pais, cônjuge ou companheiro, filhos, irmãos, avós, netos, tias, tios, sobrinhas, sobrinhos, primos, enteados ou sogro/sogra/nora/cunhado ou outra pessoa com quem o funcionário tenha um relacionamento pessoal próximo. Se você tiver alguma dúvida sobre o possível emprego de um parente, entre em contato com o Recursos Humanos.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDADE

Você pode receber ou tomar conhecimento de informações confidenciais ou sigilosas relacionadas à Rainforest Alliance ou a suas atividades, funcionários, doadores, clientes, outras



partes interessadas ou outras pessoas ou entidades relacionadas à Rainforest Alliance. Durante o período de suas atividades com a Rainforest Alliance e a partir de então, você concorda em manter todas essas informações confidenciais e não comunicar, divulgar ou usá-las, direta ou indiretamente, sem o consentimento por escrito da Rainforest Alliance. As informações disponibilizadas ao público não são consideradas confidenciais.

Quaisquer solicitações de informações de funcionários, consultores ou fornecedores de terceiros (incluindo órgãos reguladores, escritórios de advocacia, familiares e instituições financeiras) referentes à verificação do vínculo empregatício devem ser encaminhadas aos Recursos Humanos para a comunicação adequada. Sob nenhuma circunstância algum funcionário deve fornecer informações sobre outro funcionário a essas entidades. Entre em contato com o Recursos Humanos com qualquer dúvida sobre este assunto.

Todas as informações confidenciais ou sigilosas com as quais você lida ou recebe no desempenho diário de suas tarefas são de propriedade da Rainforest Alliance. Todos os papéis, documentos e dados armazenado no computador, incluindo cópias, devem ser devolvidos à Rainforest Alliance após o afastamento.

Qualquer pessoa que viole esta política em relação a informações confidenciais ou sigilosas estará sujeita a ações disciplinares, incluindo rescisão de contrato de trabalho e ações legais, mesmo que a pessoa em questão não se beneficie da divulgação de informações.

Você deve cumprir as obrigações de confidencialidade deste Código e as obrigações de qualquer outro acordo de confidencialidade ou contrato de trabalho que você possa ter com a Rainforest Alliance. No caso de um conflito, os termos do seu contrato de confidencialidade ou contrato de trabalho prevalecem.

DENÚNCIAS E RESPOSTAS

O dever de denunciar

A Rainforest Alliance acredita que você é essencial para manter a integridade da Rainforest Alliance. Você tem a obrigação de falar se:

- Você não tem certeza sobre o caminho adequado a ser seguido e precisa de conselhos sobre a conformidade com este Código ou com as políticas da Rainforest Alliance;
- Você acredita que houve má conduta ou ela está prestes a ocorrer;
- Você acredita que esteve envolvido/a em má conduta; ou,
- Você suspeita ou tem conhecimento de violência/ameaças de violência; armas no local de trabalho; e sinais evidentes de extremo estresse/ressentimento/hostilidade/raiva/comportamento irracional de funcionários, convidados ou contratados. As denúncias de violência devem ser feitas o mais rápido, específico e detalhado possível.

Falar nessas situações é fundamental, porque é a medida correta a ser tomada e permite que a Rainforest Alliance aborde rapidamente possíveis problemas. O dever de se manifestar surge não apenas no caso de suspeita de má conduta, mas também em situações em que você se preocupa com a sua segurança ou com a segurança de outras pessoas, ou em que precisa de orientação para determinar o caminho correto. As preocupações devem ser relatadas de forma responsável e de boa fé.



Você deve sempre falar se acha que houve uma má conduta. No entanto, você não é responsável por obter informações suficientes para ter certeza e não deve realizar uma investigação por conta própria. Em vez disso, você é responsável apenas por relatar de boa fé o que observa.

As denúncias devem ser feitas inicialmente ao seu supervisor. Se a denúncia for relacionada a ou envolver seu supervisor, você poderá elevar a denúncia diretamente para a opção alternativa listada abaixo. Os funcionários também são bem-vindos a utilizar as Políticas de Denúncias aplicáveis ou fazer uma denúncia através da linha direta da Rainforest Alliance se sentirem incômodos em relatar ao supervisor ou se desejarem permanecer anônimos.

Os supervisores e outras pessoas em cargos de liderança devem ouvir e abordar as questões com seriedade, gerenciá-las com níveis adequados de confidencialidade, entrar em contato com especialistas no assunto dentro da Rainforest Alliance, se necessário, e tomar as medidas adequadas. Qualquer supervisor ou gerente que receber uma denúncia de boa-fé, ou informações sobre qualquer violação deste Código, deve relatar imediatamente a um supervisor de nível superior ou ao departamento listado na tabela abaixo. Supervisores e gerentes estão sujeitos a medidas disciplinares por não reportar essas informações de maneira adequada e rápida.

Política	Denúncia Inicial	Opção de Linha Alternativa para a Denúncia
Políticas de emprego	Supervisor	Recursos Humanos
Política de discriminação, assédio, bullying, violência no local de trabalho	Supervisor	Recursos Humanos
Anticorrupção	Supervisor	Conformidade Interna Global
Impropriedade financeira	Supervisor	Conformidade Interna Global
Violações de partes contratantes (entidades não certificadas), incluindo salvaguarda de pessoas vulneráveis	Supervisor	Conformidade Interna Global
Salvaguarda de pessoas vulneráveis	Supervisor	Conformidade Interna Global
Políticas e procedimentos da Rainforest Alliance	Supervisor	Conformidade Interna Global
Conflitos organizacionais	Supervisor	Assessoria Jurídica
Confidencialidade	Supervisor	Assessoria Jurídica
Conflito de Interesse	Supervisor	Assessoria Jurídica
Política de Lobby e Incidência Política	Supervisor	Assessoria Jurídica
Violações relacionadas a entidades certificadas, incluindo a proteção de pessoas vulneráveis	Supervisor	Regiões
Denúncias por meio de mecanismos das Políticas de Denúncias (Holanda)	Qualquer membro da equipe de liderança (EL), presidente do conselho	



	quando a EL estiver envolvida ou consultor externo	
Denúncias por meio de mecanismos das Políticas de Denúncias (todas as outras entidades)	Conselho Geral	Comissão de Auditoria e Comitê de Riscos

Política de Não-Retaliação

A Rainforest Alliance não tolerará retaliação (“vitimização” ou “represálias”) ou ameaças de retaliação por levantar preocupações de boa fé ou por participar de uma investigação de boa fé. A Rainforest Alliance possui Políticas de denúncias aplicáveis a toda a equipe e incentiva os indivíduos a denunciar qualquer reclamação de boa fé. Obviamente, queixas propositalmente falsas e maliciosas podem levar a ações disciplinares, incluindo demissão.

Políticas de Denúncias

A Rainforest Alliance mantém duas políticas de denúncias. A Política de Denúncias da Rainforest Alliance, Inc., que pode ser encontrada [neste link](#), é aplicável a todos os funcionários da Rainforest Alliance, exceto aqueles empregados pela Rainforest Alliance B.V. e Stichting Rainforest Alliance. Os funcionários da Rainforest Alliance B. V. e da Stichting Rainforest Alliance devem cumprir a Política de Denúncias descrita no [Manual do Funcionário](#).

Linha Direta

A Rainforest Alliance possui uma linha direta administrada por terceiros disponível para todos os tipos de denúncia. Se, por qualquer motivo, você se sentir desconfortável ao falar com seu supervisor, a linha de denúncia alternativa ou com o procedimento da Política de Denúncias, poderá usar a linha direta. O número da linha direta pode ser encontrado publicado nos escritórios da Rainforest Alliance, na página de integridade da Rainforest Alliance em seu site ou na intranet da Rainforest Alliance.

Denúncias Recebidas de fora da Rainforest Alliance

As denúncias recebidas de pessoas fora da Rainforest Alliance também devem ser relatadas a um supervisor ou de acordo com o departamento especificado na tabela de opções alternativas de denúncia acima.

Se uma denúncia de má conduta for feita, a gerência, conforme apropriado (1) conduzirá uma investigação oportuna, (2) documentará e reportará os resultados da investigação à liderança sênior e (3) tomará as medidas apropriadas com base nos fatos e circunstâncias, incluindo, quando apropriado, ações corretivas para evitar atos futuros, medidas disciplinares dos funcionários até a rescisão do contrato de trabalho e encaminhamento às autoridades policiais. A Rainforest Alliance tratará as investigações de denúncias como confidenciais, na medida do possível.

Investigações

A Rainforest Alliance investigará minuciosamente todas as denúncias apropriadas para a investigação. Faremos todos os esforços para proteger a confidencialidade da forma prática ou quando exigida por lei. A Rainforest Alliance pode suspender o alvo de uma investigação, durante uma investigação, conforme apropriado e permitido por lei. Se necessário, nas



circunstâncias, as alegações podem precisar ser encaminhadas a uma autoridade relevante, como serviços de assistência social ou a polícia. Os membros da equipe da Rainforest Alliance também podem estar sujeitos a medidas disciplinares, demissão ou rescisão.

ATIVIDADES POLÍTICAS E DE LOBBY

Como nossa organização matriz está isenta do imposto de renda federal dos EUA de acordo com a seção 501(c)(3) do Código Tributário dos EUA, a Rainforest Alliance é proibida de participar ou intervir (direta ou indiretamente) em, ou contribuir para, qualquer partido político ou campanha política em nome de (ou em oposição a) qualquer candidato a cargo público eleito, nos EUA ou em qualquer outro lugar, ou dedicar uma parte substancial de suas atividades ao lobby a favor ou contra qualquer legislação. A Rainforest Alliance é estritamente proibida de participar de atividades de apoio ou oposição a qualquer candidato a cargo público. Você tem a responsabilidade de evitar dar a aparência de participação da Rainforest Alliance em qualquer uma dessas atividades.

Como indivíduos, cada um de nós tem o direito de apoiar candidatos a cargos públicos e de se comunicar com nossos representantes eleitos. No entanto, essas atividades não devem ser realizadas durante o horário de trabalho ou envolver o uso das instalações, equipamentos ou outros recursos da Rainforest Alliance, incluindo, por exemplo, telefones, computadores, e-mail, espaço do escritório, quadros de avisos e artigos de papelaria.

Por exemplo, você não pode responder ou encaminhar e-mails sobre campanhas ou atividades políticas usando uma conta de e-mail da Rainforest Alliance e deve deixar claro, em todas as circunstâncias, que suas atividades estão sendo conduzidas exclusivamente a título pessoal e não em nome de ou em conexão com a Rainforest Alliance.

A comunicação e declarações de incidência política devem estar alinhadas com as posições e evidências estabelecidas da Rainforest Alliance e, em caso de dúvida, devem ser discutidas com seu supervisor.

A seguir, estão alguns exemplos de atividades que, se realizadas em nome de ou em conexão com a Rainforest Alliance, seriam consideradas lobby não permitido:

- Endossar ou classificar candidatos;
- Fazer declarações orais ou escritas em apoio ou oposição a um candidato político;
- Fazer ou solicitar contribuições para ou em nome de candidatos ou organizações políticas;
- Fornecer instalações, ativos ou recursos da Rainforest Alliance (incluindo listas de contatos) para influenciar uma eleição; ou
- Emprestar funcionários da Rainforest Alliance para uma campanha ou ter representantes falando sobre um candidato.

Perguntas sobre atividades políticas ou de lobby devem ser encaminhadas ao Conselho Geral.

POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO

É política da Rainforest Alliance que todos os funcionários e outros agentes que atuam em nome da Rainforest Alliance ("Agentes") cumpram estritamente todas as leis anticorrupção e antissuborno aplicáveis, incluindo leis locais de suborno, a Lei de Práticas de Corrupção no Exterior dos EUA (a "FCPA"), a Lei de Suborno do Reino Unido (se aplicável) e todas as outras leis



anticorrupção de cada país em que a Rainforest Alliance opera. Os requisitos deste Código se aplicam mesmo que a lei local permita conduta comercial proibida por este Código. A Rainforest Alliance acredita que a forte adesão a uma política anticorrupção fortalece nossa eficiência operacional e agrega valor ao nosso trabalho. Em um mercado global, práticas anticompetitivas e corruptas são antiéticas e insustentáveis.

Você é obrigado a entrar em contato com seu supervisor imediato (se você é um funcionário, estagiário ou voluntário) ou com a Conformidade Interna Global e com o Conselho Geral sempre que achar que pode estar se engajando em uma conduta que levanta até mesmo possíveis problemas nos termos de leis anticorrupção e antissuborno aplicáveis.

Presentes, Hospitalidade e Empréstimos

Você não pode oferecer ou receber nada de valor para ou de uma fonte externa enquanto conduz negócios da Rainforest Alliance ou quando age de alguma maneira em nome da Rainforest Alliance. Para os fins deste Código, "qualquer coisa de valor" inclui presentes e empréstimos superiores a US\$ 50, mas exclui itens nominais como alimentos e bebidas em reuniões de negócios e, desde que seja obtida permissão prévia do seu supervisor imediato ou de Recursos Humanos, acomodações razoáveis e proporcionadas durante a condução de negócios da Rainforest Alliance e entretenimento modesto em um contexto de negócios. No entanto, você não pode aceitar ou oferecer qualquer hospitalidade excessiva ou luxuosa. A hospitalidade excessiva ou luxuosa pode desencadear uma ofensa sob as leis anticorrupção e antissuborno aplicáveis. Você também está proibido de solicitar qualquer presente ou gratificação a um potencial vendedor, fornecedor ou contratado.

Pode haver situações em que é culturalmente inapropriado rejeitar um presente. Em tais situações, a equipe pode aceitar o presente e entregá-lo à Rainforest Alliance. Se tal situação ocorrer, entre em contato com a Conformidade Interna Global ou Recursos Humanos, que o orientará sobre como gerenciar o presente.

Ninguém atuando em nome ou em nome da Rainforest Alliance pode, direta ou indiretamente, oferecer, fazer, prometer, aprovar ou autorizar a realização de qualquer Pagamento Proibido a um Funcionário do Governo.

Para os fins deste Código, "Pagamento Proibido" é qualquer oferta, presente, pagamento, promessa de pagamento ou autorização do pagamento de qualquer dinheiro ou qualquer coisa de valor, incluindo contribuições de caridade, direta ou indiretamente, a um Funcionário do Governo, partido político, agente ou terceiro com o objetivo de influenciar qualquer ato ou decisão do funcionário do governo em sua capacidade oficial. Ocasionalmente e em situações muito limitadas, as comodidades sociais, o entretenimento e outras cortesias podem ser estendidas a funcionários do governo, quando permitido pela lei aplicável e com o consentimento prévio do Conselho Geral.

Para os fins deste Código, um "funcionário do governo" é:

- a) qualquer funcionário de um governo ou departamento (seja executivo, legislativo, judicial ou administrativo) ou agência ou instrumento desse governo, incluindo um órgão governamental regional ou uma empresa de propriedade ou controlada pelo governo;
- b) qualquer pessoa que atue em capacidade oficial para ou em nome de tal governo, departamento, agência ou instrumento;
- c) qualquer pessoa que ocupe um cargo legislativo, administrativo ou judicial, seja por indicação ou eleito;



- d) qualquer pessoa que exerça uma função governamental, inclusive para uma agência ou empresa governamental;
- e) um agente, assessor ou consultor dessa pessoa;
- f) um oficial de um partido político ou um candidato a um cargo público; ou
- g) um funcionário ou pessoa que atue em capacidade oficial para ou em nome de uma organização internacional pública (ou seja, qualquer organização internacional formada por estados, governos ou outras organizações internacionais públicas, incluindo, por exemplo, as Nações Unidas e o Banco Mundial).

Temos tolerância zero ao repasse de Pagamentos de Facilitação, por menores que sejam, a menos que enfrentemos situações de perigo à saúde e segurança, conforme explicado abaixo.

Para os fins deste Código, "Pagamento de Facilitação" é qualquer pagamento (geralmente em dinheiro), a fim de incentivar os Funcionários do Governo a cumprirem um dever que deveriam estar cumprindo de qualquer forma, sem nenhum pagamento extra, como (por exemplo) onde funcionário do governo exige US\$ 30 em dinheiro para processar um visto "mais rapidamente", onde a taxa legal para o visto já foi paga antecipadamente e a demanda não é por uma taxa de expedição adicional e legalmente permitida. Além disso, inclui demandas ilegais de pagamento por funcionários do governo no contexto da obtenção de permissões e licenças ou por um fornecedor que é uma empresa estatal que presta serviços como abastecimento de energia e água, carregamento de carga e serviços telefônicos.

Quando confrontados com demandas por um pagamento de facilitação, se você estiver em uma situação de perigo para sua saúde ou segurança, a demanda de facilitação não deve ser contestada, mas a demanda e o pagamento devem ser relatados e um recibo deve ser obtido, se possível. Se sua saúde ou segurança não estiver em perigo, você deve contestar a legalidade da demanda, pedir para falar com um oficial superior e, se não tiver certeza se a demanda é legal ou não, denunciar a exigência ao Conselho Geral.

Lei de Suborno do Reino Unido

Além de proibir o suborno de funcionários públicos (seguindo a FCPA), a Lei de Suborno do Reino Unido proíbe o suborno em transações comerciais privadas. Torna ofensivo oferecer ou receber qualquer vantagem ou benefício com a intenção de induzir ou recompensar uma quebra de confiança, boa fé ou imparcialidade. Se um membro da equipe oferecer ou aceitar algo de valor contrário à política estabelecida, isso poderá significar uma ofensa de acordo com a Lei de Suborno do Reino Unido (se aplicável).

De acordo com a Lei de Suborno do Reino Unido, se aplicável, se um suborno for oferecido por um associado da Rainforest Alliance no curso dos negócios da Rainforest Alliance, a organização poderá ser responsabilizada por deixar de evitá-lo. Um "associado" é qualquer pessoa que forneça um serviço à Rainforest Alliance, incluindo agentes, consultores, intermediários e fornecedores.

A Lei de Suborno do Reino Unido pode ser aplicada a todos os agentes da Rainforest Alliance, independentemente de sua localização.

Agentes

É crucial que todos os nossos agentes entendam e apliquem nossas políticas anticorrupção. Quaisquer despesas incorridas por um Agente em conexão com os assuntos discutidos aqui



devem ser registradas com precisão nos livros e registros da Rainforest Alliance, com especificação explícita do valor e do motivo da despesa. O pagamento em dinheiro dessas despesas é estritamente proibido.

POLÍTICA DE IMPROPRIEDADE FINANCEIRA

A integridade e credibilidade financeira da Rainforest Alliance são importantes para nossos doadores, financiadores, governos, parceiros e clientes. A Rainforest Alliance possui vários controles internos projetados para garantir registros financeiros precisos e evitar corrupção, fraude e desperdício. Esses controles podem ser encontrados na [seção de políticas e procedimentos da intranet](#). As políticas incluem: 1. Autoridade Bancária e de Assinatura; 2. Acordos; 3. Contabilidade; 4. Autoridade de assinatura; 5. Cartões de Crédito da Empresa; 6. Despesa de Negócios; 7. Relatórios Financeiros de Doadores; 8. Retenção de Registros; e 9. Políticas de Viagens, entre outras.

Nosso compromisso com a responsabilidade fiscal exige que qualquer pessoa que represente a Rainforest Alliance conduza negócios de acordo com os controles fiscais, políticas, procedimentos, leis aplicáveis e requisitos de financiadores/doadores, além de proteger e salvaguardar os ativos da Rainforest Alliance.

Se você participa de administração ou gerenciamento financeiro ou de relatórios, deve seguir os princípios contábeis aceitos, garantir que os livros e registros da Rainforest Alliance e afiliadas reflitam com precisão e justiça todas as transações, registre todos os fundos adequadamente, siga nossas políticas e procedimentos internos, e atender aos requisitos de nossos doadores e auditores externos.

POLÍTICA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO TRABALHO

A Rainforest Alliance está comprometida com um ambiente de trabalho agradável - nos tratamos com respeito e dignidade. Os funcionários da Rainforest Alliance merecem trabalhar em um ambiente profissional, livre de discriminação, assédio, intimidação e violência ilegais.

Esta política global contra discriminação, assédio e violência no local de trabalho se aplica a todos os locais de trabalho da Rainforest Alliance e a todas as nossas funções, operações e eventos. A política está dividida em três partes, estabelecendo as regras da Rainforest Alliance contra (1) discriminação ilegal no local de trabalho, (2) assédio e intimidação ilegal e (3) violência no local de trabalho.

Política Contra a Discriminação Ilegal no Local de Trabalho

A Rainforest Alliance apoia oportunidades iguais de emprego - ou seja, nenhuma discriminação ilegal - em recrutamento, contratação, remuneração, benefícios, rescisão e todos os outros termos e condições de emprego. Proibimos toda discriminação ilegal no local de trabalho.

As leis em todas as jurisdições da Rainforest Alliance proíbem a discriminação no emprego motivada por certas particularidades ou características específicas de candidatos e funcionários. As particularidades ou características específicas protegidas contra discriminação diferem de jurisdição para jurisdição.

- Exemplos comuns de particularidades e características "protegidas" incluem: raça, origem nacional, religião, gênero, orientação sexual, deficiência física e gravidez.



- Certas jurisdições também protegem outras particularidades e características - exemplos incluem expressão de gênero, estado civil/familiar, informações genéticas, status de veterano militar, status de cidadania, opinião/crença política e idade.

Todos os funcionários da Rainforest Alliance e contratados independentes que não são funcionários devem cumprir as leis de discriminação aplicáveis, no recrutamento/contratação e durante o emprego, no estabelecimento do valor salarial, na avaliação de subordinados e no desligamento. A Rainforest Alliance pode disciplinar, demitir ou rescindir o emprego ou contrato independente de qualquer pessoa que cometa discriminação ilegal.

Em alguns contextos, cumprir essas leis de discriminação exige oferecer acomodações razoáveis (por exemplo, acomodar a religião ou a deficiência de um funcionário, fazendo alterações razoáveis nas tarefas ou agendas do trabalho). A Rainforest Alliance faz todas as acomodações razoáveis exigidas por lei. Qualquer funcionário que solicite uma acomodação deve levantar a questão com um supervisor, a gerência ou Recursos Humanos.

Política Contra o Assédio Ilegal

"Assédio" é uma conduta irracionalmente ofensiva, especialmente quando humilha, degrada ou constrange a vítima, com base no "status protegido" da vítima (sexo, raça, religião e outros). O assédio pode ser verbal ou físico. As leis em todas as jurisdições da Rainforest Alliance proíbem formas graves de assédio no local de trabalho, e a Rainforest Alliance proíbe estritamente todo assédio ilegal.

Obviamente, surgem situações difíceis no local de trabalho e nem todo comportamento desagradável é assédio. O "assédio" não inclui o exercício razoável das funções de gerenciamento (dando instruções ou instruções razoáveis, fornecendo críticas e aconselhamento construtivos, aplicando os padrões do local de trabalho e adotando ações corretivas e disciplinares, por exemplo).

Embora o assédio sexual possa ser um problema específico, as leis de assédio proíbem mais do que apenas assédio sexual. As leis de assédio de algumas jurisdições proíbem conduta irracionalmente ofensiva, em que o motivo do assediador é *uma particularidade ou característica legalmente protegida da vítima* - como, por exemplo, assédio religioso motivado pela religião da vítima, bem como assédio sexual motivado pelo sexo da vítima. (Veja a discussão acima sobre particularidades/características legalmente protegidas.) Algumas leis de assédio de outras jurisdições também proíbem conduta irracionalmente ofensiva, *independentemente do motivo do assediador*; nessas jurisdições, o assédio ilegal pode incluir bullying e conduta abusiva. Em alguns contextos, o assédio pode ser um crime.

O assédio ilegal geralmente ocorre entre um supervisor e um subordinado, mas pode resultar de interações repetidas e generalizadas entre colegas de trabalho ou com beneficiários (que é coberto pela Política de Salvaguarda de Pessoas Vulneráveis). Exemplos de comportamentos que podem significar assédio ilegal incluem: estereótipos negativos, insultos, ameaças, intimidação, atos hostis, publicar ou circular no local de trabalho material para difamação, propostas ou avanços sexuais indesejados, conduta sexual inadequada, toques indesejados, linguagem ou gestos obscenos, piadas sexuais e exposição indecente.

Todos os funcionários da Rainforest Alliance devem cumprir as leis aplicáveis contra o assédio no local de trabalho. A Rainforest Alliance pode disciplinar, demitir ou encerrar o contrato de qualquer pessoa que cometer assédio ilegal.



Bullying

Além disso, a Rainforest Alliance proíbe o *assédio moral (bullying)* e a *conduta abusiva*, repetida ou extrema, que prejudicam a saúde, independentemente do motivo, e mesmo em jurisdições em que essa conduta abusiva e bullying não constituem assédio ilegal. O bullying inaceitável é uma conduta abusiva que inclui: (a) comportamento ameaçador, humilhante ou intimidador, (b) interferência, exclusão ou sabotagem no trabalho que impede que o trabalho seja realizado e (c) abuso verbal extremo ou repetido. A Rainforest Alliance disciplinará, demitirá ou encerrará o contrato de qualquer pessoa que intimide ou cometa conduta abusiva.

É importante distinguir entre assédio moral e supervisão adequada no local de trabalho. As ações razoáveis de supervisão incluem avaliação de desempenho, monitoramento ou limitação de informações confidenciais por razões comerciais legítimas, estabelecimento de metas agressivas, aconselhamento ou disciplina de um funcionário por má conduta e investigação de possível má conduta.

Diferenças de opinião, conflitos interpessoais e problemas ocasionais nas relações de trabalho são uma parte inevitável da vida profissional e não constituem necessariamente o assédio moral no local de trabalho.

Política Contra Violência no Local de Trabalho

A Rainforest Alliance não tolera nenhuma violência no local de trabalho - incluindo qualquer ato ou ameaça de violência de um funcionário, contratado independente que não seja funcionário ou qualquer outra pessoa nas dependências da Rainforest Alliance, enquanto se envolve nos negócios da Rainforest Alliance ou em eventos ou funções.

“Violência no local de trabalho” inclui: conduta que ameaça, intimida ou coage; machucar alguém de propósito; observações ameaçadoras; comportamento agressivo ou hostil que cria um medo razoável de lesão ou sujeita alguém a sofrimento emocional; danificar intencionalmente a propriedade da Rainforest Alliance ou de um funcionário; possuir uma arma enquanto estiver na propriedade da Rainforest Alliance ou enquanto estiver conduzindo negócios da Rainforest Alliance; e perseguição (incluindo comportamentos semelhantes à perseguição).

Os funcionários da Rainforest Alliance não podem cometer violência no local de trabalho. A Rainforest Alliance pode disciplinar, demitir ou encerrar o contrato de quem o fizer.

SALVAGUARDA DE PESSOAS VULNERÁVEIS

A Rainforest Alliance se esforça para proteger o bem-estar de pessoas vulneráveis com as quais entramos em contato como parte do trabalho da Rainforest Alliance. Pessoas vulneráveis incluem crianças, jovens menores de 18 anos e adultos vulneráveis, que correm um risco maior de abuso e discriminação por causa de uma suscetibilidade aumentada com base em características como sexo, etnia, deficiência, sexualidade, pobreza ou crença. O termo “adultos vulneráveis” também significa, em termos gerais, adultos que recebem atendimento pessoal, médico ou cotidiano, independentemente de isso ocorrer em casa, em um hospital, em uma clínica, em uma creche, em uma prisão ou em outros locais.

Levamos muito a sério nossa responsabilidade e dever de garantir que nós, como organização, assim como qualquer pessoa que nos represente, não prejudique, abuse ou cometa qualquer



outro ato de violência contra pessoas vulneráveis ou as coloque em risco. Desafiaremos e não toleraremos desigualdade, discriminação, humilhação ou exclusão. Esta política deve orientar a conduta dos funcionários, consultores e terceiros em relação aos beneficiários que são pessoas vulneráveis.

A Rainforest Alliance acredita que o bem-estar de todas as pessoas vulneráveis com as quais entramos em contato é fundamental. Os funcionários devem garantir que toda alegação feita por uma pessoa vulnerável seja investigada, registrada ou resolvida. A equipe também deve relatar qualquer suspeita de abuso ou violação desta política por parte da equipe, qualquer pessoa que represente a Rainforest Alliance ou terceiros financiados pela Rainforest Alliance, consistente com os mecanismos de denúncia estabelecidos neste Código.

Devemos sempre:

- Rejeitar todas as formas de exploração e/ou abuso;
- Estar atento a sinais de abuso;
- Manter limites apropriados com aqueles com quem entramos em contato;
- Incorporar princípios de salvaguarda no trabalho e implementação da Rainforest Alliance, quando apropriado; e
- Cumprir todas as leis, regulamentos ou costumes aplicáveis em relação a fotografia, filmagem ou outras atividades de geração de imagem de pessoas vulneráveis.

Nunca devemos:

- Mostrar favoritismo ou tratar qualquer pessoa desfavoravelmente entre beneficiários ou comunidades de beneficiários;
- Colocar-nos em uma situação potencialmente comprometedora ou em situações que possam ser interpretadas como comprometedoras por outra parte, como gastar quantidades desnecessárias de tempo a sós com uma pessoa vulnerável afastada das outras; ou
- Roubar ou reter bens financeiros ou materiais, como, por exemplo, em troca de participação em um projeto da Rainforest Alliance.

USO APROPRIADO E DEVOLUÇÃO DE NOSSOS BENS MATERIAIS

Você pode receber bens materiais da Rainforest Alliance, incluindo, entre outras, ferramentas, chaves, computadores, equipamentos, arquivos, materiais e informações escritas (incluindo todas as cópias) que são usadas por você ou que estão em sua posse ou controle. Espera-se que você tome medidas razoáveis para proteger tais bens contra perda ou danos. Após seu desligamento da Rainforest Alliance ou a qualquer momento, mediante solicitação, todos os bens da Rainforest Alliance devem ser devolvidos. A Rainforest Alliance tomará todas as medidas consideradas apropriadas para recuperar seus bens.