



Código de Conduta

Índice

1.0	Princípios Gerais.....	3
2.0	Requisitos.....	5
2.1	Conformidade legal.....	5
3.0	Trabalho e Direitos Humanos.....	6
3.1	Trabalho infantil.....	6
3.2	Igualdade, inclusão e ausência de discriminação.....	6
3.3	Trabalho forçado.....	7
3.4	Liberdade de associação.....	7
3.5	Tratamento respeitoso, livre de assédio e abuso, incluindo violência baseada no gênero.....	8
3.6	Saúde e segurança.....	8
3.7	Proteção das pessoas vulneráveis.....	9
3.8	Emprego regular.....	9
3.9	Salários.....	10
3.10	Horário de trabalho.....	10
3.11	Direitos fundiários.....	11
4.0	Meio Ambiente.....	11
4.1	Gestão ambiental.....	12
4.2	Programa de gestão de produtos químicos sustentáveis.....	12
4.3	Mudanças climáticas e gestão da água.....	12
4.4	Descarte de resíduos no meio ambiente.....	12
4.5	Requisitos específicos de material.....	13
4.6	Bem-estar animal.....	13
5.0	Anticorrupção.....	13
6.0	Mecanismos de denúncia em nível operacional.....	13
	Apêndice 1: Glossário.....	15
	Apêndice 2: Informações sobre o Canal de Denúncias.....	18

1.0 Princípios Gerais

O Código de Conduta descreve o que a C&A espera de fornecedores e parceiros de negócios em relação à conformidade legal, direitos humanos e práticas trabalhistas, desempenho ambiental, bem-estar animal e anticorrupção.

As expectativas relacionadas a outros assuntos, como padrões de qualidade, normas sobre produtos e instruções de entrega, são abordadas em nossas Condições Gerais de Fornecimento e outras políticas e diretrizes. Aderir ao Código de Conduta é tão importante quanto cumprir nossos padrões de qualidade e prazos de entrega.

A C&A é comprometida com os direitos humanos internacionais, direitos trabalhistas e proteção ambiental. Nosso Código de Ética detalha nossas expectativas aos nossos funcionários em relação à conformidade legal e normas éticas na conduta empresarial e profissional. A C&A está empenhada em identificar, prevenir e mitigar impactos negativos nos trabalhadores e nas comunidades em nossa cadeia de fornecimento e no meio ambiente, inclusive cooperando com partes interessadas externas, como trabalhadores e seus representantes e comunidades. Com o objetivo de evitar impactos negativos aos fornecedores, a C&A está comprometida em refletir sobre nossas práticas de prospecção e compras, fazendo adaptações conforme necessário.

Os requisitos do Código de Conduta são explicados mais detalhadamente nas Diretrizes de Suporte ao Código de Conduta. As Diretrizes de Suporte incluem orientações adicionais sobre como a adesão aos requisitos do Código de Conduta deve ser garantida por fornecedores, parceiros de negócios ou o que a C&A considera práticas avançadas. A C&A reserva-se o direito de adicionar requisitos, orientações adicionais para garantir a adesão ou indicações de práticas avançadas às Diretrizes de Suporte e desenvolver Diretrizes de Suporte para tipos específicos de fornecedores ou parceiros de negócios. Quaisquer atualizações serão compartilhadas em tempo hábil com os respectivos fornecedores e parceiros de negócios.

Os requisitos aplicam-se a todos os fornecedores e parceiros de negócios da C&A. Para parceiros no fornecimento de mercadorias¹ (Fornecedor²), o Código de Conduta aplica-se a todas as unidades de produção usadas para fabricar, acabar ou processar mercadorias da C&A ou componentes das mesmas, independentemente dessas unidades de produção serem operadas por entidades que são total ou parcialmente de propriedade dos fornecedores, incluindo subsidiárias (participações majoritárias) e afiliadas (participações minoritárias), ou contratadas por agentes/importadores ou são entidades ou pessoas subcontratadas. A fabricação, acabamento ou processamento de mercadorias da C&A ou seus componentes podem abranger qualquer etapa de produção. Para parceiros de negócios, isso significa que o Código de Conduta se aplica a todas as empresas com as quais a C&A celebra uma relação contratual para o fornecimento de um produto ou serviço não comercial, por exemplo, fornecedores e colaboradores de projeto.

Os fornecedores e parceiros de negócios devem implementar e aderir ao Código de Conduta. Além disso, os fornecedores devem obter aprovação da C&A para todas as unidades de

¹ A mercadoria deve incluir qualquer produto final vendido pela C&A sob seu próprio nome ou marca ou em seus pontos de venda no varejo ou online.

² Em todo o Código de Conduta e suas Diretrizes de Apoio, a palavra “fornecedores” deve ser lida como “fornecedores e suas unidades de produção”.

produção, sejam próprias ou subcontratadas, antes do início da produção. O uso de qualquer unidade de produção não autorizada é estritamente proibido. Os fornecedores são responsáveis por garantir o cumprimento de todo o Código de Conduta em qualquer unidade de produção subcontratada. Os detalhes para o uso da produção subcontratada estão direcionados nas Diretrizes de Suporte.

A C&A espera que fornecedores e parceiros de negócios, independentemente de sua posição na cadeia de valor, incluindo fornecedores de tecidos, fibras e matérias-primas, sigam as mesmas normas. Para esse fim, a C&A demanda que seus fornecedores e parceiros de negócios comuniquem os requisitos deste Código de Conduta aos seus próprios fornecedores e parceiros de negócios e monitorem a adesão por meios adequados. A C&A espera que seus fornecedores e parceiros de negócios conheçam suas próprias cadeias de fornecimento e abordem as não conformidades sem demora, sempre que receberem indicações concretas.

Quando a C&A nomeia entidades comerciais que produzem tecidos, fibras ou matérias-primas em sua cadeia de fornecimento mais profunda para a produção de mercadorias da C&A, a C&A exige que elas assinem e cumpram este Código de Conduta. Além disso, a C&A pode optar por incentivar as entidades empresariais que produzem tecidos, fibras ou matérias-primas em sua cadeia de fornecimento mais profunda a assinar voluntariamente este Código de Conduta para que a C&A e essas entidades possam trabalhar juntas para melhorar os direitos humanos e o desempenho ambiental.

A C&A quer trabalhar com fornecedores e parceiros de negócios que assinam os principais objetivos do Código de Conduta, ou seja, proteger as pessoas e o meio ambiente e aderir a altos padrões éticos nas práticas comerciais. A aplicação de padrões mais baixos para outros clientes não é compatível com um compromisso compartilhado com estes objetivos. É importante ressaltar que as disposições do Código de Conduta constituem padrões mínimos, não máximos.

A C&A espera que fornecedores e parceiros de negócios visem a melhoria contínua dos direitos humanos, especificamente as condições de trabalho e o desempenho ambiental. A C&A considerará fornecedores e parceiros de negócios que comprovem engajamento ativo para tal melhoria contínua para a construção de relacionamentos comerciais de longo prazo. A C&A apoiará fornecedores abertos, honestos e genuinamente comprometidos com a melhoria contínua das condições de trabalho e do desempenho ambiental para superar as dificuldades que possam enfrentar para alcançar o cumprimento dos requisitos deste Código de Conduta.

A C&A espera que fornecedores e parceiros de negócios adotem sistemas de gestão que busquem evitar riscos de não conformidade com o Código de Conduta e tomem as medidas corretivas necessárias para garantir a adesão contínua. Neste contexto, espera-se que os fornecedores e parceiros de negócios envolvam-se com as partes interessadas relevantes, incluindo os trabalhadores e seus representantes, quando apropriado.

Os termos e condições da C&A para contratos com fornecedores e parceiros de negócios especificarão se e quais requisitos adicionais se aplicam em relação

- ao monitoramento do cumprimento do Código de Conduta, seja na forma de autoavaliações, autoavaliações verificadas, auditorias/visitas da equipe da C&A ou de terceiros designados e respectivos planos de ações corretivas,
- transparência e precisão de registros,
- e a divulgação de nomes e localizações das unidades de produção, incluindo as dos fornecedores de insumos/ matérias-primas.

A C&A mantém um canal de denúncias e reclamações (Canal de Denúncias) acessível por qualquer pessoa ou organização que possa levantar uma preocupação sobre comportamento antiético e ilegal, violações do Código de Conduta ou outras preocupações sobre violações potenciais ou reais de direitos humanos ou danos ambientais em relação à cadeia de

fornecimento ou outros negócios da C&A, para que possam ser investigadas de maneira confidencial e independente.

2.0 Requisitos

A C&A espera que fornecedores e parceiros de negócios conduzam suas operações de maneira responsável e façam todos os esforços para proteger as pessoas e o meio ambiente. Isso inclui identificar, prevenir e mitigar riscos em suas operações e cadeias de fornecimentos.

As expectativas estabelecidas abaixo refletem nosso compromisso de promover a adesão aos padrões de direitos humanos acordados internacionalmente em toda a nossa cadeia de fornecimento e relações comerciais, de acordo com os Princípios Orientadores das Nações Unidas (ONU) sobre Empresas e Direitos Humanos, a Carta Internacional de Direitos Humanos e a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Baseamos nossas expectativas específicas dos respectivos direitos humanos nas convenções e recomendações internacionais a que nos referimos em cada Seção deste Código de Conduta. Além disso, as expectativas de conduta empresarial responsável própria e de nossos fornecedores e parceiros de negócios são baseadas nas recomendações do Guia de Due Diligence da OCDE para Cadeias de Fornecimentos Responsáveis no Setor de Vestuário e Calçados.

2.1 Conformidade legal

- Os fornecedores e parceiros de negócios devem cumprir a legislação nacional e outras leis aplicáveis em todos os momentos, inclusive sobre tópicos não abordados neste Código de Conduta. Os fornecedores e parceiros de negócios devem obter e manter todas as autorizações e/ou licenças necessárias, em particular em qualquer campo relacionado à proteção ambiental.
- Quando as disposições da lei e do Código de Conduta abordam o mesmo assunto, os fornecedores e parceiros de negócios devem aplicar a disposição que proporciona uma maior proteção dos trabalhadores ou do meio ambiente. Se as expectativas expressas neste Código de Conduta colocarem fornecedores e parceiros de negócios em conflito com as leis nacionais, espera-se que eles busquem maneiras de honrar os princípios e valores de direitos humanos por trás dos padrões internacionais, traduzidos e expressos neste Código de Conduta na medida do possível, sem violar a legislação interna.
- Fornecedores e parceiros de negócios devem garantir que os direitos de propriedade intelectual sejam respeitados e que cópias ilegais não sejam oferecidas nem produzidas.

3.0 Trabalho e Direitos Humanos

A C&A espera que fornecedores e parceiros de negócios respeitem os direitos humanos dos trabalhadores e cumpram os requisitos desta Seção. Quando necessário, a C&A trabalhará em estreita colaboração com fornecedores e parceiros de negócios para ajudá-los a alcançar a adesão.

3.1 Trabalho infantil

Convenção da OIT sobre Idade Mínima, 1973 (Nº 138)

Convenção da OIT sobre Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (Nº 182)

Recomendação da OIT sobre Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (Nº 190)

Convenção da ONU sobre os Direitos da Criança

- Os trabalhadores devem ter pelo menos 16 anos de idade ou mais, se exigido pela lei local, incluindo regulamentos sobre escolaridade obrigatória.
- Os fornecedores e parceiros de negócios devem cumprir todas as proteções especiais para jovens trabalhadores menores de 18 anos, conforme exigido pela lei aplicável.
- Os trabalhadores que realizam trabalhos perigosos ou que trabalham durante a noite devem ter pelo menos 18 anos de idade.

3.2 Igualdade, inclusão e ausência de discriminação

Convenção da OIT sobre Igualdade de Remuneração, 1951 (Nº 100)

Convenção da OIT sobre Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (Nº 111)

Convenção da OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego (Pessoas com Deficiência), 1983 (Nº 159)

Recomendação da OIT sobre Igualdade de Remuneração, 1951 (n.º 90)

Convenção da OIT sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), 1958 (Nº 111)

Recomendação da OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego (Pessoas com Deficiência), 1983 (Nº 168)

Convenção da OIT sobre Proteção à Maternidade, 2000 (Nº 183)

Recomendação da OIT sobre Proteção à Maternidade, 2000 (Nº 191)

Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

- Os fornecedores e parceiros de negócios devem recrutar, contratar, colocar, treinar, remunerar e promover as pessoas apenas com base em seu desempenho, habilidades, experiência e requisitos do cargo.
- Os fornecedores e parceiros de negócios não devem se envolver, apoiar ou tolerar quaisquer formas de discriminação direta ou indireta no emprego, incluindo recrutamento, contratação, colocação, treinamento, condições de trabalho, atribuições de trabalho, remuneração, promoções, disciplina, rescisão e aposentadoria, com base em idade, deficiência, identidade de gênero, orientação sexual, etnia, raça, nacionalidade, religião, origem socioeconômica, casta, estado civil ou familiar, gravidez, filiação sindical, opinião política ou qualquer outra dimensão de identidade e suas interseções. Um compromisso com a não discriminação deve ser explicitamente incluído na política de direitos humanos do fornecedor ou parceiro de negócios, nas normas da força de trabalho ou equivalente.
- Esperamos que nossos fornecedores e parceiros de negócios se comprometam com a equidade e a inclusão e tomem as medidas apropriadas para garantir a implementação dos compromissos. Incentivamos nossos fornecedores e parceiros de negócios a mostrarem seu compromisso com práticas avançadas.
- Os fornecedores e parceiros de negócios devem proporcionar às mulheres grávidas e

lactantes licença maternidade remunerada e proteções especiais contra riscos de segurança e saúde para mulheres grávidas e lactantes, de acordo com os requisitos legais aplicáveis.

- Quando legalmente exigido, os fornecedores e parceiros de negócios devem oferecer instalações profissionais de cuidados infantis para trabalhadores e funcionários. Além dos requisitos legais, a C&A os incentiva a oferecer creches e licença parental sempre que possível.

3.3 Trabalho forçado

Convenção da OIT sobre Trabalho Forçado, 1930 (Nº 29)

Protocolo 11 de 2014 para a Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (Convenção Nº 29)

Convenção da OIT sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (n.º 105)

- Os trabalhadores devem fazer seu trabalho de forma voluntária, o que significa que todas as formas de trabalho forçado, incluindo trabalho forçado, escravo e prisional ou outras situações de trabalho feitas sob ameaça de qualquer penalidade, sanção ou coerção política, são proibidas.
- Fornecedores e parceiros de negócios não devem infringir a livre escolha de emprego. Em qualquer caso, não devem exigir depósitos, retenção de documentos de identidade ou retenção de salários. As taxas de recrutamento devem ser arcadas pelo fornecedor ou parceiro de negócios.
- Quando terceiros são utilizados para a contratação de trabalhadores, os fornecedores e parceiros de negócios devem garantir que esses terceiros cumpram os requisitos estipulados no Código de Conduta da C&A, bem como na política da C&A sobre trabalho forçado e nas orientações sobre trabalho migrante contidas nas Diretrizes de Suporte ao Código de Conduta.
- A liberdade de circulação deve ser respeitada.
- Os fornecedores e parceiros de negócios devem permitir que os trabalhadores rescindam seu contrato de trabalho após aviso prévio razoável.

3.4 Liberdade de associação

Convenção da OIT sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, 1948 (nº 87)

Convenção da OIT sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949 (Nº 98)

Convenção dos Representantes dos Trabalhadores da OIT, 1971 (Nº 135)

Recomendação (N.º 143) da OIT sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971

Convenção de Negociação Coletiva da OIT, 1981 (Nº 154)

- Os fornecedores e parceiros de negócios devem adotar uma atitude aberta e colaborativa em relação à representação dos trabalhadores e permitir que os trabalhadores formem ou se juntem a sindicatos de sua própria escolha.
- Os fornecedores e parceiros de negócios devem dar aos representantes dos trabalhadores acesso ao local de trabalho para desempenhar suas funções representativas.
- Os fornecedores e parceiros de negócios não devem discriminar os trabalhadores que se filiam a um sindicato ou participam em atividades sindicais, e não devem ameaçar, disciplinar, punir ou despedir os trabalhadores que exerçam este direito, nem lhes oferecer remuneração por não exercerem este direito.
- Os fornecedores e parceiros comerciais se devem abster de qualquer envolvimento direto do empregador na representação dos trabalhadores. A representação dos trabalhadores dominada pelo empregador não será aceita.
- Quando o direito à liberdade de associação e negociação coletiva for restringido por lei, os fornecedores e parceiros comerciais devem facilitar, e não impedir, que os trabalhadores estabeleçam formas alternativas de representação e negociação dos trabalhadores.

- Os fornecedores e parceiros de negócios devem implementar mecanismos de reclamação eficazes para resolver reclamações coletivas internas. As reclamações individuais devem ser tratadas por mecanismos eficazes de reclamação a nível operacional, conforme descrito na Cláusula 6 abaixo.
- Os trabalhadores têm direito à negociação coletiva, e os fornecedores e parceiros de negócios devem negociar de boa-fé. Caso exista acordo de negociação coletiva, os fornecedores deverão cumprir todas as disposições contratuais.
- Os fornecedores e parceiros de negócios devem respeitar todos os regulamentos aplicáveis localmente sobre relações industriais.
- Os fornecedores e parceiros de negócios devem garantir que os funcionários de segurança designados para proteger as instalações da unidade de produção ou empresa, diretamente ou como terceiros, não interfiram nos direitos dos trabalhadores e sindicatos nos termos desta Cláusula.

3.5 Tratamento respeitoso, livre de assédio e abuso, incluindo violência baseada no gênero

Convenção da OIT sobre Violência e Assédio, 2019 (Nº 190)

Convenção da OIT sobre Rescisão de Vínculo Empregatício, 1982 (nº 158)

- Fornecedores e parceiros de negócios devem tratar todos os trabalhadores e funcionários com dignidade e respeito. Os fornecedores e parceiros de negócios não devem se envolver ou tolerar bullying, assédio, intimidação, violência, punição corporal ou abuso de qualquer tipo. Por uma questão de clareza, isso inclui uma proibição estrita de qualquer tipo de violência ou assédio de gênero.
- Fornecedores e parceiros de negócios tratarão todos os incidentes de tratamento desrespeitoso, assédio ou violência com seriedade e investigarão prontamente todas as alegações relacionadas.
- Fornecedores e parceiros de negócios oferecerão orientação jurídica às vítimas de quaisquer formas de assédio sexual ou violência sexual que sejam consideradas crimes nos termos da lei.
- Ao regular a conduta no local de trabalho, os fornecedores e parceiros de negócios devem estabelecer procedimentos disciplinares por escrito, explicá-los em termos claros aos seus trabalhadores e manter um registro de todas as ações disciplinares.
- Os fornecedores e parceiros de negócios devem garantir que as medidas disciplinares sejam proporcionais e não incluam punição física ou mental.
- Os fornecedores e parceiros de negócios devem garantir que os funcionários de segurança designados para proteger as instalações da unidade de produção ou empresa, diretamente ou como terceiros, sigam os mesmos padrões de tratamento digno dos trabalhadores.

3.6 Saúde e segurança

Convenção da OIT sobre Segurança e Saúde Ocupacional, 1981 (Nº 155)

Convenção sobre o Quadro Promocional da OIT para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006 (Nº 187)

Recomendação da OIT sobre Segurança e Saúde Ocupacional, 1981 (Nº 164)

Convenção da OIT sobre Produtos Químicos, 1990 (Nº 170)

- Os fornecedores e parceiros de negócios devem fornecer um local de trabalho seguro e higiênico, com luz, temperatura e ventilação suficientes.
- Os fornecedores e parceiros de negócios devem tomar precauções para evitar que acidentes e lesões à saúde ocorram durante o trabalho. Isso inclui garantir o manuseio e

armazenamento seguros de produtos químicos, a segurança de máquinas e equipamentos, incluindo, por exemplo, caldeiras, elevadores e elevadores de carga, segurança elétrica, segurança, resistência e estabilidade de edificações, e fornecendo proteções adequadas contra incêndio.

- Os fornecedores e parceiros de negócios devem fornecer aos trabalhadores formação regular em saúde e segurança, incluindo formação em primeiros socorros, formação em segurança contra incêndios, formação em gestão de resíduos e manuseamento de produtos químicos e outros materiais perigosos.
- Os trabalhadores devem ser livres para recusar tarefas ou retirar-se de situações de trabalho que o trabalhador acredite representar um perigo iminente e grave para a vida ou a saúde, sem medo de ação disciplinar, discriminação ou rescisão.
- Os fornecedores e parceiros de negócios devem fornecer acesso a instalações sanitárias limpas, em número suficiente e separadas por gênero, a água potável e, se aplicável, instalações sanitárias para preparação e armazenamento de alimentos.
- Quando proporcionados, os locais de convivência devem atender aos mesmos requisitos.

3.7 Proteção das pessoas vulneráveis

Convenção sobre Migração para o Emprego (Revista), 1949 (Convenção Nº 97 da OIT)
 Recomendação sobre Migração para o Emprego (Revisada), 1949 (Recomendação Nº 86 da OIT)

Convenção dos Trabalhadores Migrantes (Disposições Suplementares), 1975 (Convenção Nº 143 da OIT)

Recomendação dos Trabalhadores Migrantes, 1975 (Recomendação Nº 151 da OIT)

Convenção sobre Agências Privadas de Emprego, 1997 (Convenção Nº 181 da OIT)

Orientações da OCDE sobre Due Diligence para cadeias de fornecimentos responsáveis no setor de vestuário e calçados

- Fornecedores e parceiros de negócios devem dar atenção especial aos direitos das pessoas mais vulneráveis a práticas laborais abusivas, tais como mulheres, trabalhadores migrantes e povos indígenas ou minorias étnicas. Os fornecedores e parceiros de negócios devem identificar regularmente os grupos vulneráveis em suas próprias operações e em sua cadeia de fornecimentos e prevenir, mitigar e remediar os riscos para esses grupos vulneráveis.
- Esperamos que os fornecedores cumpram os requisitos específicos e adicionais para a proteção do trabalho migrante contidos nas Diretrizes de Suporte. A C&A reserva-se o direito de adotar diretrizes para especificar expectativas em relação a fornecedores e parceiros de negócios sobre como proteger grupos específicos vulneráveis de trabalhadores.

3.8 Emprego regular

Convenção da OIT sobre Rescisão de Vínculo Empregatício, 1982 (Nº 158)

Convenção da OIT sobre Trabalho Meio-Período, 1994 (Nº 175)

Recomendação da OIT sobre Rescisão do Vínculo Empregatício, 1982 (Nº 166)

- Os fornecedores e parceiros comerciais devem envolver-se com os trabalhadores com base numa relação de emprego reconhecida estabelecida através da lei e prática nacionais.
- Os fornecedores e parceiros de negócios não devem tentar evitar obrigações para com os

trabalhadores sob as leis trabalhistas ou de previdência social através do uso de contratação somente de mão-de-obra, subcontratação, acordos de trabalho doméstico, emprego de mão-de-obra migrante, uso de contratos de prazo fixo ou períodos de estágio ou através de esquemas de aprendizagem onde não há intenção real de transmitir habilidades ou fornecer emprego regular.

- A rescisão do contrato deve ser justa, transparente e claramente comunicada aos trabalhadores de acordo com os requisitos legais sobre aviso prévio, a oportunidade de defesa do trabalhador, os motivos da rescisão e o pagamento de salários e benefícios pendentes.

3.9 Salários

Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e a Declaração Universal dos Direitos Humanos
 Convenção da OIT sobre a Fixação dos Salários-Mínimos, 1970 (Nº 131)

Recomendação da OIT sobre Fixação de Salários-Mínimos, 1970 (Nº 135)

Convenção da OIT sobre Máquinas para Fixação de Salário-Mínimo, 1928 (Nº 26)

Convenção da OIT sobre a Proteção dos Salários, 1949 (Nº 95)

Convenção da OIT sobre Rescisão de Vínculo Empregatício, 1982 (Nº 158)

Recomendação da OIT sobre Rescisão do Vínculo Empregatício, 1982 (Nº 166)

da OIT sobre Horas de Trabalho (Indústria), 1919 (Nº 1)

- Os fornecedores e parceiros de negócios devem remunerar os trabalhadores pagando salários, horas extras, benefícios e férias remuneradas que atendam ou excedam os padrões mínimos legais e/ou de referência do setor ou tenham sido determinados por acordos coletivos de trabalho, o que for maior. Os benefícios incluem benefícios de previdência social de acordo com a lei aplicável e pagamentos de indenizações ou outros benefícios pagáveis de acordo com a lei aplicável no final do emprego.
- Os fornecedores e parceiros de negócios devem remunerar os trabalhadores por todas as horas extras a uma taxa adicional, não inferior a 125% da taxa normal de pagamento, ou superior, se exigido por lei ou acordo coletivo de trabalho. Quando isso for legalmente permitido e os trabalhadores concordarem com isso, as horas extras podem ser remuneradas com a concessão de um período igual de folga.
- Os salários e remunerações devem ser pagos regularmente, no prazo e na forma da moeda local ou da moeda estipulada, de acordo com a lei. Os salários e a remuneração na semana de trabalho padrão, ou seja, sem horas extras, devem ser suficientes para atender às necessidades básicas e fornecer alguma renda discricionária aos trabalhadores e suas famílias (salário adequado).
- Os fornecedores e parceiros de negócios não devem fazer deduções nos salários que não estejam previstas na legislação nacional ou como medida disciplinar.
- Os fornecedores e parceiros comerciais devem fornecer aos trabalhadores informações escritas e compreensíveis sobre as condições de emprego, incluindo salários, antes do início do emprego e sobre os detalhes dos seus salários sempre que forem pagos.
- Os trabalhadores devem ser capazes de decidir livremente como gastar os seus salários.

3.10 Horário de trabalho

Convenção da OIT sobre Horas de Trabalho (Indústria), 1919 (Nº 1)

Convenção da OIT sobre Descanso Semanal (Indústria), 1921 (nº 14)

Convenção da OIT sobre Horas de Trabalho (Comércio e Escritórios), 1930 (Nº 30)

Convenção da OIT sobre Descanso Semanal (Comércio e Escritórios), 1957 (Nº 106)

- Os fornecedores e parceiros de negócios devem definir por contrato, o horário normal de trabalho, em número que esteja de acordo com a legislação nacional ou acordos coletivos e com um máximo de 48 horas semanais, excluindo as horas extraordinárias.

- As horas extras serão usadas apenas como exceção para atender às demandas de negócios de curto prazo. As horas extras devem ser voluntárias e remuneradas.
- O horário de trabalho não pode exceder 60 horas em qualquer período de sete dias, exceto em circunstâncias verdadeiramente excepcionais ou imprevisíveis e se os seguintes requisitos forem cumpridos:
 - é permitido pela legislação nacional,
 - é permitido por um acordo coletivo,
 - e são tomadas medidas de salvaguarda para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores.

3.11 Direitos fundiários

Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966)

- Os fornecedores e parceiros de negócios devem respeitar os direitos existentes de terra, água ou florestas, em particular para pessoas cujos meios de subsistência dependem do uso desses direitos. Ao estabelecer ou expandir atividades comerciais, os fornecedores e parceiros de negócios devem procurar evitar qualquer prejuízo de tais direitos.

4.0 Meio Ambiente

Nosso negócio depende do ambiente natural e dos recursos que ele fornece. Isso representa uma responsabilidade que a C&A leva muito a sério - e esperamos que nossos fornecedores façam o mesmo. Somos proativos na gestão do desempenho ambiental dos nossos fornecedores e vamos além da conformidade sempre que necessário.

Dependendo da localização e dos processos de produção específicos do parceiro de negócios, regulamentos locais, nacionais ou internacionais sobre emissões para o ar, uso da terra, biodiversidade e poluição sonora ou de odores, incluindo outros aspectos ambientais, também podem ser aplicados, além dos aspectos ambientais descritos com mais detalhes aqui.

- A maioria dos impactos ambientais da C&A ocorre em nossa cadeia de fornecimento, matérias-primas e na fabricação dos nossos produtos. Nossos fornecedores desempenham um papel fundamental no apoio à C&A em nossos esforços para melhorar o setor.
- Os requisitos desta Cláusula são baseados no requisito central de conformidade legal (Cláusula 2) e são orientados pelas próprias políticas e obrigações da C&A para organizações e programas externos, como o Programa Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC) e o Sustainable Apparel Coalition (SAC).
- Os esforços ambientais da C&A na fabricação concentram-se nos processos com os maiores impactos ambientais. Estes podem ser entendidos como processos que utilizam quantidades significativas de energia, água e produtos químicos e que resultam em descargas substanciais de águas residuais. Para requisitos mais detalhados, consulte o Manual de Gestão Ambiental projetado especificamente para os parceiros da cadeia de fornecimento no escopo.
- Os fornecedores devem garantir que suas instalações de produção, fornecedores e subcontratados envolvidos na produção para a C&A sigam os requisitos listados nesta Cláusula e em nosso Manual de Gestão Ambiental (ES).

4.1 Gestão ambiental

- Os fornecedores devem identificar, prevenir, mitigar ou remediar quaisquer riscos ambientais relacionados às suas atividades comerciais.
- Os fornecedores devem alocar a responsabilidade do desempenho ambiental da unidade a um representante da alta administração.
- Quando solicitado, os fornecedores devem fornecer à C&A dados ambientais precisos no prazo de um mês ou num período acordado após a solicitação. Isso inclui, mas não se limita a, dados que abrangem energia, água, águas residuais, produtos químicos e emissões atmosféricas.
- Os fornecedores devem tomar medidas para confirmar seus dados, usando terceiros aprovados, se necessário, dentro de um período especificado pela C&A.
- Os fornecedores são responsáveis pela remediação proativa e oportuna de questões ambientais e devem comunicar de forma transparente detalhes sobre tais ações de remediação à C&A.
- Os fornecedores devem ser capazes de comprovar a consideração dos impactos ambientais em suas tomadas de decisões empresariais.

4.2 Programa de gestão de produtos químicos sustentáveis

- Os fornecedores com "processos molhados" (por exemplo, tingimento e acabamento de tecidos, lavagem de roupas, curtimento, impressão e acabamento) estão sujeitos ao programa de gestão de produtos químicos sustentáveis da C&A. Esses fornecedores devem colaborar com a C&A no trabalho com programas como o Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC) e seus próprios fornecedores de produtos químicos.

4.3 Mudanças climáticas e gestão da água

- Os fornecedores devem assumir a responsabilidade por sua participação nas emissões de gases de efeito estufa e colaborar com a C&A no enfrentamento da crise climática.
- Os fornecedores devem assumir a responsabilidade pelos recursos hídricos utilizados e sua parte na manutenção de uma captação de água saudável.
- Sempre que possível, os fornecedores devem mudar para fontes de energia renováveis. Quando isso não for viável, espera-se que os fornecedores façam a transição para fontes de energia de baixo carbono sempre que possível.
- Quando relevante, os fornecedores devem colaborar com a C&A para implementar intervenções de eficiência energética, hídrica e operacional, incluindo o envolvimento de terceiros comissionados pela C&A.

4.4 Descarte de resíduos no meio ambiente

- Os fornecedores devem medir, monitorar e minimizar as descargas para o meio ambiente local, incluindo emissões para o ar, água e terra, e tomar medidas para limitar a poluição sonora.
- Os fornecedores devem garantir que as águas residuais sejam tratadas suficientemente antes da descarga do local, de acordo com os regulamentos locais e nacionais e, quando aplicável, os requisitos do ZDHC.
- Os fornecedores devem realizar testes de águas residuais conforme necessário para atender a todos os requisitos legais nacionais e locais e compartilhar dados de qualidade de águas residuais com a C&A e as partes interessadas, quando solicitado.
- Os fornecedores devem procurar reduzir o desperdício através de eficiências operacionais

- e facilitar a reutilização e reciclagem de resíduos sempre que possível.
- Os fornecedores devem atender aos requisitos da base legal local.
 - Os regulamentos sobre o movimento transfronteiriço de resíduos perigosos devem ser seguidos em todos os momentos.

4.5 Requisitos específicos de material

- Os fornecedores de fibras de celulose modificada (incluindo, mas não se limitando a, viscose, liocel e modal) devem estar em conformidade com os requisitos da CanopyStyle Audit para garantir a proteção de florestas e ecossistemas ameaçados de extinção.
- Os fornecedores devem colaborar com a C&A para garantir que suas decisões de compra não contribuam para o desmatamento ou qualquer impacto adverso em ecossistemas vulneráveis ou espécies ameaçadas.

4.6 Bem-estar animal

- A C&A está empenhada em defender o bem-estar dos animais na sua cadeia de fornecimento. Os fornecedores de materiais derivados de animais devem estar em conformidade com a C&A Animal Welfare Policy (Política de Bem-Estar Animal da C&A), onde mais detalhes sobre materiais proibidos e práticas de prospecção podem ser encontrados.

5.0 Anticorrupção

- A C&A espera que fornecedores e parceiros comerciais adotem altos padrões éticos nas práticas comerciais.
- Os fornecedores e parceiros comerciais devem cumprir todas as leis antissuborno e anticorrupção aplicáveis.
- Os fornecedores e parceiros comerciais não devem oferecer, pagar, solicitar ou aceitar subornos, incluindo pagamentos de facilitação.
- Os fornecedores e parceiros de negócios devem ter políticas e procedimentos anticorrupção em vigor e revisá-los regularmente para garantir que estejam operando de forma eficaz.

6.0 Mecanismos de denúncia em nível operacional

- Os fornecedores e parceiros de negócios devem estabelecer, implementar e comunicar mecanismos de denúncia em nível operacional que seus trabalhadores possam acessar para abordar suas preocupações e denúncias em relação às condições de trabalho ou qualquer outro tópico coberto neste Código de Conduta sem medo de represálias, intimidação, assédio ou discriminação de qualquer natureza. Os trabalhadores devem ser capazes de levantar preocupações e queixas de forma confidencial.
- Os fornecedores e parceiros de negócios devem garantir que os mecanismos de denúncia

em nível operacional sejam legítimos, acessíveis, previsíveis, equitativos, transparentes, compatíveis com direitos, baseados em engajamento e diálogo e uma fonte de aprendizado contínuo.

- Os fornecedores e parceiros de negócios devem garantir que os mecanismos de denúncia em nível operacional sejam adequados para lidar com casos de violência e assédio, incluindo violência e assédio de gênero, quando necessário ou legalmente exigido, estabelecendo um canal de denúncia separado.
- Sempre que possível, os representantes dos trabalhadores devem estar envolvidos na investigação e definição de uma solução para uma denúncia.
- Fornecedores e parceiros de negócios devem comunicar, de acordo com as instruções da C&A, informações sobre o Canal de Denúncias da C&A referido no Apêndice 2. Fornecedores e parceiros de negócios deverão garantir o acesso irrestrito ao Canal de Denúncias e cooperar plenamente na resolução de qualquer denúncia relacionada aos seus negócios e recebida pela C&A através do Canal de Denúncias.

Apêndice 1: Glossário

Trabalho em regime de servidão

Trabalhar para um empregador não por remuneração recebida pelo trabalhador, mas para saldar uma dívida, que muitas vezes é contraída por outro trabalhador que oferece o trabalho do trabalhador em troca.

Criança

Qualquer pessoa menor de 18 anos de idade.

Negociação coletiva

Um acordo pelo qual as condições de trabalho, salários ou outros termos de emprego, ou outras relações entre trabalhadores e empregadores ou suas respectivas organizações coletivas são fixadas por negociação entre representantes dos trabalhadores com direito a negociar coletivamente (normalmente um sindicato) e representantes do lado do empregador, ou seja, gestão da unidade de produção.

Funcionário

Qualquer pessoa empregada em fornecedores ou parceiros de negócios e cumprindo funções de gestão.

Liberdade de associação

O direito de todos os trabalhadores se filiarem ou formarem um sindicato de sua própria escolha e exercerem atividades sindicais sem interferência de seu empregador ou de autoridades públicas.

Trabalho forçado

Todo trabalho ou serviço extraído de qualquer pessoa sob a ameaça de qualquer penalidade e para o qual a referida pessoa não tenha se oferecido voluntariamente ou cujo trabalho ou serviço seja exigido como meio de pagamento de dívida.

Procedimento de denúncia

Um processo ou procedimento, para trabalhadores que sentem terem sido tratados injustamente, para expressar suas preocupações sem medo de repercussão.

Assédio

Qualquer ocorrência, única ou recorrente, que vise, resulte ou seja passível de resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos.

Trabalho perigoso

O trabalho perigoso é definido de acordo com a Recomendação Nº 190 da OIT. Ele abrange:

- trabalhos em alturas perigosas,
- trabalhos com máquinas, equipamentos e ferramentas perigosas (por exemplo, facas, serras, máquinas de corte, caldeiras),
- trabalhos que envolvam o manuseio ou transporte manual de cargas pesadas ou
- trabalhos que exponham os trabalhadores a produtos químicos ou substâncias, agentes ou processos perigosos, a níveis elevados de ruído, vibrações ou condições extremas de frio ou calor e
- trabalhos em condições particularmente difíceis, como trabalhar por longas horas ou durante a noite.

Direitos humanos

Um conjunto de princípios definidos na Carta Internacional dos Direitos Humanos, incluindo a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966) e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), bem como outras convenções referidas neste Código de Conduta.

Todos os direitos humanos baseiam-se no reconhecimento da dignidade inerente e dos direitos iguais e inalienáveis de todos os membros da família humana como fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo.

Trabalho forçado

Trabalho realizado em nome de um empregador que proíbe os trabalhadores de deixar o emprego a critério do trabalhador.

Licença parental

Em conformidade com a Recomendação N^o 191 da OIT sobre a Proteção da Maternidade, a licença parental incluirá os seguintes casos de licença adicional, para além da proteção de maternidade oferecida à mãe que trabalha, em conformidade com a legislação nacional:

- Licença para o pai que trabalha, no caso de morte da mãe antes do término da licença pós-natal, por uma duração igual à parcela não expirada da licença de maternidade pós-natal.
- Licença para o pai que trabalha, em caso de doença ou hospitalização da mãe após o parto e antes do término da licença pós-natal, e onde a mãe não pode cuidar da criança, por um período igual à parte não expirada da licença de maternidade pós-natal.
- Licença adicional para a mãe empregada ou o pai que trabalha durante um período após o término da licença de maternidade.
- Licença, incluindo benefícios e proteção do emprego, para pais adotivos, sempre que a legislação e a prática nacionais prevejam a adoção.

Os períodos aplicáveis de licença parental, sua duração e outras modalidades, incluindo o pagamento de benefícios parentais e o uso e distribuição de licença parental entre os pais empregados, deverão ser regidos por leis ou regulamentos nacionais ou de qualquer maneira consistente com a prática nacional, incluindo acordos coletivos de trabalho.

Taxa por peça

Um método de pagar aos trabalhadores pelo número de itens que produzem, e não pelo número de horas que trabalham.

Opiniões políticas

Qualquer filiação a partidos políticos ou alinhamento expresso com posições em debate político, a menos que a expressão sirva para discriminar ou desacreditar outras pessoas ou grupos.

Medidas preventivas

Embora as ações corretivas corrijam imediatamente o problema, as medidas preventivas evitam que o problema volte a ocorrer.

Área de produção

A área destinada à fabricação, processamento e armazenamento de mercadorias da C&A ou de insumos, matérias-primas e componentes aderentes.

Unidade de produção

Uma unidade de produção é qualquer fábrica, operada por um fornecedor ou subcontratado,

produzindo mercadorias para venda na C&A.

Subcontratado

Um subcontratado é uma empresa que assina um contrato para executar parte ou todas as obrigações do contrato de outro.

Sindicato

Uma organização de trabalhadores, livremente formada por trabalhadores, que promove e protege os interesses de seus membros em relação a questões como salários e condições de trabalho por meio de negociações coletivas com os empregadores.

Trabalhador

Pessoas empregadas por ou para o fornecedor ou parceiro de negócios para realizar trabalho regularmente sob a direção do empregador, a menos que sejam empregadas por terceiros para realizar apenas serviços auxiliares temporários (por exemplo, suporte temporário ao zelador).

Jovem trabalhador

Também conhecido como jovem, adolescente ou menor, incluindo qualquer trabalhador com mais de 16 anos, mas com menos de 18 anos.

Apêndice 2: Informações sobre o Canal de Denúncias

O Canal de Denúncias da C&A permite que todas as pessoas forneçam informações sobre violações e riscos aos direitos trabalhistas e humanos, proteção ambiental, corrupção ou outras formas de conduta desonesta, independentemente de tais casos ocorrerem nas próprias operações comerciais da C&A ou em empresas da cadeia de fornecimento da C&A, incluindo parceiros de negócios e fornecedores. Tais denúncias são sempre mantidas em sigilo e podem ser compartilhadas anonimamente.

O Canal de Denúncias pode ser acessado através do link: canaldeetica.com.br/cea ou 0800 591 8819

O time de Compliance Corporativo & Ética é responsável pela implementação, aplicação e monitoramento do presente Código e das diretrizes de integridade da C&A, reportando os assuntos relacionados ao Comitê Interno de Ética (CIE), Diretoria Executiva e Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos (CAGR).

Quaisquer dúvidas e omissões com relação aos procedimentos, princípios e valores constantes no presente código, devem ser dirigidas a este time por meio do Canal de Ética para a tratativa adequada.