



CARTA DE ÉTICA PARA FORNECEDORES

Esta *Carta de Ética para Fornecedores* (a seguir designada « Carta ») define os padrões a serem estabelecidos, em qualquer circunstância, dentro da cadeia de suprimentos do Grupo e suas subsidiárias (a seguir “o Grupo”), a fim de assegurar que:

- Os funcionários sejam tratados com respeito e dignidade em um ambiente que proporcione condições de trabalho seguras e saudáveis;
- Sejam estabelecidos os mecanismos apropriados para a gestão preventiva de riscos relacionados ao seu respectivo segmento de atuação;
- Haja disseminação da cultura de segurança e saúde do trabalho, estabelecendo processos educativos para a promoção do tema;
- Os processos de produção ou de prestação de serviços sejam realizados da maneira mais respeitosa possível do meio ambiente;
- As relações comerciais estabelecidas pelo *Fornecedor* desenvolvam-se de forma ética e exemplar, dentro da mais estrita observância da lei, regulamentos e normas internas do Grupo, bem como sejam isentas de qualquer tipo de favorecimento indevido, corrupção ativa ou passiva de Agentes Públicos, extorsão ou fraudes.

1. NORMAS GERAIS

Todo *Fornecedor* do Grupo compromete-se a fornecer apenas produtos ou serviços em conformidade com a Carta, as normas internas do Grupo, assim como as leis e regulamentos locais aplicados ao exercício de sua atividade e as regras internacionais fundamentais mencionadas nesse documento.

Nesta Carta, o termo « *Fornecedor* » refere-se aos contratados diretos do Grupo, cuja contratação deve ser formalizada por meio de Contrato. O *Fornecedor* contratado compromete-se a transmitir e fazer aplicar esta *Carta* (assim como eventuais anexos que poderão ser incluídos pela parte contratante do Grupo) aos seus parceiros subcontratados e fornecedores.

Esta *Carta* situa-se como o ponto de partida de um processo de melhoria contínua, em que o *Fornecedor* compromete-se a seguir e a trabalhar para aprimorar as práticas que estiverem em contradição com este documento.

2. COMPROMISSOS DO CASINO

O CASINO reafirmou seu compromisso em promover o comércio responsável em toda sua cadeia de suprimentos por meio do [Código de Ética](#), da [Código de ética do Grupo Casino](#) e da assinatura do Pacto Mundial das Nações Unidas em 2001.

2.1 Seja no âmbito de suas práticas comerciais ou em qualquer outra atividade, o Grupo compromete-se a:

- Respeitar rigorosamente as leis e regulamentos aplicáveis a suas atividades
- Evitar os conflitos de interesses
- Recusar qualquer forma de corrupção



2.2 O Grupo compromete-se a estabelecer relações leais com os *Fornecedores*, independentemente da importância econômica deles. O Grupo procura, no respeito das regras de concorrência e a liberdade de empresa, manter uma relação comercial de longo prazo com o *Fornecedor*, considerando sua capacidade de oferecer produtos e serviços respondendo às necessidades do Grupo.

2.3 O Grupo esforça-se para manter um diálogo construtivo e aberto com seu *Fornecedor* sobre sua capacidade de respeitar a Carta e pode, se necessário, acompanhá-lo sempre que possível para ajudá-lo a atender a estas expectativas.

2.4 O Grupo compromete-se por suas práticas de compras a facilitar a aplicação da Carta pelos seus parceiros comerciais.

2.5 O Grupo é comprometido com o respeito e a proteção ao meio-ambiente e se esforça, ano após ano, para reduzir o impacto ecológico de suas atividades. As suas ações visam, acima de tudo, propor a seus clientes uma oferta de produtos de origem orgânica ou certificados, reduzir suas emissões de gases de efeito estufa e melhorar sua gestão de energia e resíduos. Para cumprir essas ações, o Grupo sensibiliza clientes, mobiliza colaboradores e acompanha seus *Fornecedores* nesses desafios.

3. REQUISITOS NECESSÁRIOS

3.1 NORMAS GERAIS

3.1.1 O *Fornecedor* deve cumprir as leis, princípios, regulamentações e normas nacionais e internacionais em vigor aplicáveis a suas operações, em todos os países onde exerce suas atividades, além de certificar-se ainda se seus próprios fornecedores e prestadores as estão cumprindo. O *Fornecedor* assegura o respeito desse compromisso pelos seus fornecedores e subcontratados.

3.1.2 O *Fornecedor* deve abster-se de propor aos colaboradores do Grupo, bem como a qualquer agente público, qualquer soma em dinheiro, presentes, empréstimos, descontos e outras formas de vantagens indevidas; seguindo das diretrizes da política de brindes & presente do GPA; política anticorrupção e política de conflito de interesse, e ainda deve respeitar todas as leis, regulamentações e regras aplicáveis (para mais informações, consultar o nosso código de ética: <https://www.gpabr.com/pt/compromissos>). Qualquer tentativa de corrupção ou fraude por parte de um *Fornecedor* é considerada motivo para sua eliminação da seleção de eventuais processos concorrenciais dos quais esteja participando ou até ruptura de contrato (após averiguação da infração por parte do *Fornecedor*, sem prejuízo da cobrança de eventuais perdas e danos a que der causa, direta ou indiretamente).

3.1.3 O *Fornecedor* não pode estar envolvido nem apoiar qualquer forma de corrupção, fraude ou suborno, seja pela oferta ou exigência, seja por recebimento de coisas de valor, envolvendo ou não agentes públicos, com o objetivo de obter vantagem indevida, influenciar ato ou decisão ou direcionar negócios ilicitamente. O *Fornecedor*, incluindo seus funcionários e terceirizados, devem entender e cumprir integralmente as leis e regulamentos de combate à corrupção, lavagem de dinheiro e fraude, bem como as normas, políticas e procedimentos internos do Grupo. O *Fornecedor* deve, também, adotar mecanismos e as melhores práticas de integridade e controles internos, com



o objetivo de prevenir atos de corrupção, fraude, práticas ilícitas ou lavagem de dinheiro pelos seus fornecedores e subcontratados.

3.1.4 O *Fornecedor* deve estabelecer um sistema de gestão interna eficaz a fim de que:

- Toda relação de trabalho seja reconhecida, documentada e realizada (de acordo com a legislação vigente, uso ou práticas nacionais e as normas internacionais do trabalho) desde o recrutamento até o fim do contrato; para os empregados com legislação especial: jovens profissionais, imigrantes, migrantes nacionais, trabalhadores autônomos, trabalhadores por produção, estagiários ou jovens aprendizes, temporários, etc.;
- Toda atividade comercial ou de gestão da empresa seja executada de maneira transparente e devidamente incorporada aos registros da empresa;
- Garanta que as normas enunciadas nesta Carta sejam difundidas e aplicadas igualmente no âmbito da organização.

3.1.5 O *Fornecedor* compromete-se a ter total transparência perante o Grupo. Qualquer tentativa de dissimulação, falsa declaração, falsificação de documentos ou de fatos pode levar o grupo a suspender temporariamente ou interromper suas relações comerciais com o *Fornecedor*, sem prejuízo das medidas necessárias para reparação de eventuais perdas e danos que venham a ser gerados ao Grupo.

Especialmente no que diz respeito a:

- Informações relativas à cadeia de abastecimento e declaradas ao Grupo;
- Documentos e procedimentos internos que se inserem no âmbito das auditorias sociais encomendadas pelo Grupo quando referentes ao *Fornecedor*;
- Documentos exigidos no contexto da Política de Qualidade do Grupo, conforme definidos e aceitos pelo *Fornecedor* no momento de seu cadastramento ou as especificações dos produtos aceitas durante a negociação comercial.

3.1.6 O *Fornecedor* compromete-se a não subcontratar total ou parcialmente mão-de-obra não declarada previamente ao Grupo e não autorizada, para a fabricação de produtos. Quando a terceirização é autorizada, cabe ao *Fornecedor* verificar a aplicação estrita dessa *Carta* por meio de auditores externos ou colaboradores competentes, se responsabilizando pelos produtos fornecidos ao Grupo. Qualquer subcontratação camuflada pode justificar a interrupção imediata das relações comerciais, sem prejuízo das medidas necessárias para reparação de eventuais perdas e danos que venham a ser causados ao Grupo.

3.1.7 Qualquer informação resultante de comunicações ou referente à relação comercial entre o *Fornecedor* e o Grupo deve ser considerada confidencial. Enquanto tal, ela não pode, em nenhuma circunstância, ser comunicada a terceiros sem anuência por escrito do Grupo.

3.1.8 O *Fornecedor* declara ter conhecimento e cumprir as leis de defesa da concorrência, nos países onde atua, e que não pratica qualquer violação à ordem econômica. Trata-se, principalmente de participação em cartéis ou qualquer outra prática desleal que tenha como consequência impossibilitar ou falsear a livre concorrência de mercado, sobretudo aquelas visando a prejudicar um concorrente ou restringir seu acesso ao mercado por meios ilegais.

3.2 DIREITOS HUMANOS, SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL.



3.2.1 INTERDIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

O *Fornecedor* compromete-se a respeitar a idade mínima de admissão fixada pela legislação nacional a qualquer tipo de emprego ou trabalho.

O *Fornecedor* não pode empregar nenhum jovem profissional menor de 18 anos para trabalhos noturnos ou em condições suscetíveis de comprometer sua saúde, segurança e integridade moral e/ou ser prejudicial a seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social de acordo com a Convenção n° 182 da OIT.

3.2.2 INTERDIÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO, OU ANÁLOGO AO ESCRAVO

É proibido recorrer ao trabalho escravo ou análogo ao escravo, obrigatório ou não remunerado em todas as suas formas, incluindo o trabalho penitenciário (conforme previsto pela Convenção n° 29 da OIT).

O Grupo proíbe o confisco dos documentos pessoais, depósitos de fianças ou pagamentos de taxas de contratação pelos colaboradores como condição necessária de contratação.

O *Fornecedor* deve respeitar o direito dos colaboradores de rescindir seus contratos mediante o cumprimento de um aviso prévio legal ou razoável e a deixar o local de trabalho terminado o serviço.

3.2.3 LUTA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO E MAUS TRATOS

O *Fornecedor* não pratica, incentiva ou sequer aceita, em matéria de recrutamento, contratação, formação, condições de trabalho, atribuições, remunerações, vantagens, promoções, disciplina, rescisão ou aposentadoria, nenhuma discriminação. Trata-se de discriminações de sexo, idade, religião, situação familiar, raça, casta, contexto social, doença, deficiência, gravidez, origem nacional e étnica, nacionalidade, adesão a uma organização de empregados (incluindo um sindicato), filiação política, preferências sexuais, aparência física ou qualquer outra característica pessoal.

O *Fornecedor* não pratica ou sequer aceita nenhum tipo de assédio moral ou físico, nem abuso de qualquer espécie.

O *Fornecedor* cria procedimentos disciplinares escritos que são claramente explicados aos colaboradores. O *Fornecedor* não aplica nenhuma retenção sobre o salário dos empregados a título de sanção disciplinar.

3.2.4 LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO

Os colaboradores terão direito de aderir ao sindicato de sua categoria profissional sem necessidade de autorização prévia de sua diretoria. O *Fornecedor* não poderá prejudicar, impedir ou interferir nessas atividades legítimas.

Quando a lei restringir ou proibir a liberdade de associação e negociação coletiva, o *Fornecedor* não poderá opor-se a qualquer outra forma de representação e negociação livre e independente, de acordo com as convenções da OIT.



3.2.5 DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

O *Fornecedor* fixa uma jornada de trabalho de acordo com a legislação nacional e as convenções da OIT, aplicando sempre aquela que oferecer a melhor proteção em matéria de saúde, segurança e bem-estar dos funcionários. O *Fornecedor* respeita a duração da jornada de trabalho semanal máxima de 48 horas, excluindo horas extras.

As horas extras são realizadas de forma voluntária, não podendo ser frequentes nem ultrapassar o limite fixado em lei local (se não houver limite fixado em lei, as mesmas não poderão exceder doze horas semanais).

O *Fornecedor* respeita o direito de todos os funcionários de ter pelo menos um dia de descanso semanal, assim como férias anuais pagas de 30 (trinta) dias, feriados locais e nacionais previstos pela legislação local.

3.1.6 SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

O *Fornecedor* paga a seus colaboradores – incluindo os trabalhadores por produção – salários, horas extras, benefícios e férias pagas equivalentes ou superiores ao mínimo legal e/ou às normas do setor e/ou àquelas previstas em convenções coletivas (sendo aplicáveis os valores mais altos).

Ciente da importância fundamental da remuneração para seus colaboradores e pessoas sob sua responsabilidade, o Grupo espera que o *Fornecedor* considere o salário mínimo legal não como um fim em si mesmo, mas como um limite não a se atingir, e sim a se ultrapassar; tendo como objetivo final que essa remuneração vá além da cobertura das necessidades básicas do funcionário.

A subcontratação de mão-de-obra, de trabalhos e serviços ou os acordos referentes ao trabalho autônomo, programas de aprendizagem quando não existir real intenção de transmitir competências ou oferecer um trabalho fixo; o recurso excessivo a contratos com duração determinada ou qualquer outra disposição parecida não serão usados com o objetivo de esquivar-se das obrigações de empregador previstas pelas leis trabalhistas e normas de segurança e saúde do trabalho e decorrente de uma relação de trabalho regular.

3.2.7 SAÚDE OCUPACIONAL E SEGURANÇA

O *Fornecedor* adota medidas adequadas de combate a incêndios e cuida da solidez, estabilidade e segurança dos edifícios e equipamentos, incluindo espaços residenciais, se necessário.

O *Fornecedor* assegura que seus funcionários e membros da direção recebam uma formação adequada nas áreas seguintes: combate a incêndios, primeiros socorros, gestão de resíduos, manipulação e eliminação de substâncias químicas e outros materiais perigosos.

O *Fornecedor* garante o devido cumprimento de toda legislação vigente em matéria de segurança e saúde do trabalho, bem como estabelece processos com objetivo de prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho que atendam aos princípios da política de segurança e saúde ocupacional do Grupo.



O *Fornecedor* disponibiliza, exige e fiscaliza a utilização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e Coletivo (EPC), todos devidamente certificados e aprovados pelo Ministério do Trabalho e de acordo com a legislação vigente, sem ônus aos colaboradores.

O *Fornecedor* mantém ordens de serviços versando sobre segurança do trabalho, dando conhecimento aos seus empregados sobre as medidas que devem adotar para eliminar ou neutralizar os riscos de acidentes e doenças decorrentes do trabalho relativas às atividades exercidas.

Considerando os riscos para a saúde dos trabalhadores, incluindo para a fabricação de artigos de “jeans”, o Grupo proíbe o sandblasting para todos os produtos do Grupo.

3.3 MEIO AMBIENTE

O *Fornecedor* compromete-se a colocar em ação, por meio de técnicas disponíveis e decorrentes de boas práticas do setor, procedimentos específicos e necessários para identificar, evitar e/ou reduzir os impactos negativos de sua atividade no meio ambiente e para contribuir com o combate contra as mudanças climáticas, considerando os critérios abaixo:

- **Água:** O uso da água deve ser otimizado ao máximo e toda a água usada durante os processos de produção deve ser tratada de acordo com a legislação ambiental local antes de ser descartada.
- **Resíduos:** Todo resíduo, sobretudo os perigosos, deve ser administrado de maneira responsável (identificação, estocagem, eliminação e tratamento) e em conformidade com a legislação aplicável de resíduos sólidos.
- **Prevenção da poluição:** O *Fornecedor* deve cuidar para que qualquer substância apresentando um risco para o meio-ambiente seja identificada, etiquetada e estocada a fim de impedir quaisquer riscos de contaminação.
- **Matérias-primas:** Qualquer recurso natural não renovável deve ser administrado da maneira mais eficaz possível. O *Fornecedor* deve comprometer-se a não usar matérias-primas de origem animal ou vegetal protegidas ou provenientes de fontes ilícitas. O Grupo luta em especial contra o desmatamento devido ao óleo de palma e criação bovina.

3.4 BEM-ESTAR ANIMAL

O *Fornecedor* compromete-se – caso os produtos ou matérias-primas sejam provenientes da criação de animais – para que o bem-estar dos animais em questão seja preservado durante toda a cadeia de abastecimento (criação, todas as etapas de transporte, abate, etc.). Par definir o bem estar animal, o Grupo Casino se refere às cinco liberdades reconhecidas mundialmente, listadas no Capítulo 7.1 do Código sanitário para os animais terrestres 2016 da Organização Mundial da Saúde Animal:

- Ser livre de fome e sede,
- Ser livre de desconforto,
- Ser livre da dor, lesões e doenças,
- Ter liberdade para expressar seu comportamento natural,
- Ser livre de medo e estresse.



4- VERIFICAÇÃO

4.1 Visando garantir a estrita adesão de seus *Fornecedores* aos princípios e normas de exigência deste documento para os produtos com as marcas do Grupo e com as marcas brancas, o Grupo poderá solicitar aos escritórios independentes especializados para que realizem auditorias de controle de cumprimento das normas, seguindo as condições que serão estabelecidas, definidas e informadas ao *Fornecedor* pelo Grupo e detalhadas no « *Manual de Requisitos para Fornecedores* » do grupo.

4.2 Para esse fim, o *Fornecedor* compromete-se a cooperar e facilitar as operações de auditoria, garantir o acesso aos locais de produção, documentos, registros e à equipe de empregados, assim como os subcontratados e fornecedores envolvidos na produção dos produtos vendidos nas lojas do Grupo.

4.3 Se necessário, o *Fornecedor* compromete-se a usar medidas de correção dentro de um prazo determinado com cada uma das partes envolvidas.

4.4 Pode ser necessário encerrar uma relação comercial ou um contrato quando o *Fornecedor* violar os princípios estabelecidos na Carta ou quando o *Fornecedor* recusar-se a tomar as medidas necessárias para resolver as não-conformidades que lhes forem comunicadas.

5- OUVIDORIA E CANAL DE DENÚNCIA

O GPA disponibiliza aos seus empregados, fornecedores, prestadores de serviços, clientes, instituições sociais, parceiros e defensores do meio ambiente e dos direitos humanos o **Canal da Ouvidoria**.

Ele é a ferramenta oficial para o recebimento de reclamações, insatisfações e denúncias de violações ao não cumprimento da Carta de Ética dos Fornecedores e busca resolver problemas eficientemente e rapidamente.

Infrações a esta Política, ao Código de Ética da companhia ou a qualquer item da Carta de Ética de fornecedores podem ser denunciadas por meio do canal: ouvidoria@gpabr.com.br. A mesma será apurada de maneira sigilosa possibilitando inclusive o anonimato.

Ouvidoria (de segunda-feira a sábado, das 8h às 20h)

GPA	0800 055 57 11	ouvidoria@gpabr.com
GPA Malls	0800 055 57 11	ouvidoria@gpamalls.com



5- REFERÊNCIAS

Localmente, apenas as normas jurídicas em conformidade com os princípios gerais de convenções internacionais citadas nesse documento são aceitáveis.

Esta *Carta* não pode, em hipótese alguma, ser usada para impedir a implementação de condições mais favoráveis que as previstas pelas normas internacionais e/ou as legislações nacionais e/ou locais.

5-1 A Declaração Universal dos Direitos Humanos

5-2 As convenções internacionais relativas aos direitos humanos fundamentais:

- O pacto internacional relativo aos direitos civis e políticos de 1966
- O pacto internacional relativo aos direitos econômicos, sociais e culturais de 1966
- A convenção sobre a eliminação de quaisquer formas de discriminação das mulheres de 1980
- A convenção internacional dos direitos da criança de 1989
- A convenção relativa aos direitos das pessoas com deficiência de 2007

5-3 As normas internacionais fundamentais do trabalho, como as definidas pela Declaração da OIT em junho de 1998, relativas aos princípios e direitos fundamentais do trabalho, a saber:

- Convenção nº 29 sobre o trabalho forçado de 1930
- Convenção nº 87 sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical de 1948
- Convenção nº98 sobre o direito de organização e a negociação coletiva de 1949
- Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração de 1951
- Convenção nº 105 sobre a abolição do trabalho forçado de 1957
- Convenção nº 111 sobre a discriminação (emprego e profissão) de 1958
- Convenção nº 138 sobre a idade mínima de 1973
- Convenção nº 182 sobre as piores formas de trabalho infantil de 1999

5-4 As outras normas internacionais do trabalho aplicáveis, por exemplo:

- A convocação da OIT em favor do trabalho digno
- Convenção nº 1 sobre a duração da jornada de trabalho (indústria) de 1919
- Convenção nº 14 sobre o repouso semanal (indústria) de 1921
- Convenção nº95 sobre a proteção salarial de 1949
- Convenção nº97 sobre os colaboradores migrantes (revisada) de 1949
- Convenção nº131 sobre o estabelecimento do salário mínimo de 1970
- Convenção nº135 sobre os representantes dos colaboradores de 1971
- Convenção nº143 sobre os colaboradores migrantes (disposições complementares) de 1975
- Convenção nº155 sobre a segurança e a saúde dos colaboradores de 1981
- Convenção nº161 sobre os serviços de saúde no trabalho de 1985
- Convenção nº170 sobre os produtos químicos de 1990
- Recomendação nº85 sobre a proteção salarial de 1949
- Recomendação nº116 sobre a redução da jornada de trabalho de 1962
- Recomendação nº135 sobre o estabelecimento do salário mínimo de 1970
- Recomendação nº164 sobre a segurança e a saúde dos colaboradores de 1981
- Recomendação nº184 sobre o trabalho a domicílio de 1996
- Recomendação nº190 sobre as piores formas de trabalho infantil de 1999