

Política de Direitos Humanos na Cadeia de Valor do GPA

SUMÁRIO

1. Introdução
2. Objetivo
3. Abrangência
4. Glossário
5. Contextualização
6. Compromissos do GPA
7. Diretrizes
 - 7.1 Exigências Obrigatórias para todos os nossos fornecedores
 - 7.2 Exigências para Cadeias Específicas e Marcas Exclusivas
 - 7.3 Programa de Monitoramento e Desenvolvimento
8. Qualificação e monitoramento
 - 8.1 Análise de Risco
 - 8.2 Homologação e auditorias de Compliance
 - 8.3 Detalhamento dos requisitos de auditoria para fornecedores
 - 8.4 Apresentação dos principais indicadores de progresso e relatórios
 - 8.5 Mecanismos de queixas
9. Engajamento
 - 9.1 Divulgação da Política e Engajamento Multi-stakeholder
 - 9.2 Treinamentos
10. Referências
11. Atualizações da Política

1. INTRODUÇÃO

Respeitar os Direitos Humanos nas cadeias de fornecimento dos produtos que compramos e revendemos são aspectos centrais da estratégia de sustentabilidade do GPA. A Política de Direitos Humanos na Cadeia de Valor apresenta nossas diretrizes no eixo estratégico de sustentabilidade: Cadeias de Valor Responsáveis para uma oferta e consumo mais conscientes, que contempla a co-construção e evolução de cadeias de valor comprometidas com o meio ambiente, as pessoas e o bem-estar animal e oferta de produtos mais sustentáveis para nossos clientes, incentivando o consumo destes produtos.

Nossos compromissos com os Direitos Humanos e a Proteção de Meio Ambiente são ancorados nos principais documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e outros acordos a ONU como Pacto Global (GC), Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos (UNGP).

Além disso, o GPA tem compromissos e diretrizes complementares na Carta Ética para fornecedores e em outras políticas que são correlacionadas com esta Política, e onde são abordadas diretrizes específicas de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos, Bem-estar Animal, Gestão Ambiental e/ou cadeias de valor e produtos específicos.

A construção desta política levou em conta as melhores práticas de mercado em fornecimento responsável e busca um alinhamento com os entendimentos da Accountability Framework Initiative (AFi), iniciativa que nasceu para alinhar e criar um entendimento global comum sobre as melhores políticas éticas para cadeias de fornecimento.¹

Em linha com nosso propósito e valores, o GPA está comprometido com a revisão regular de nossas abordagens contidas nesta política. Continuaremos a desenvolver nossos processos de avaliação de risco, em linha com o cenário global em constante evolução e nossos desafios e, queremos, por meio dos nossos negócios, contribuir para geração de impacto positivo em toda nossa cadeia de valor.

2. OBJETIVO

A Política de Direitos Humanos na Cadeia de Valor apresenta as diretrizes gerais e específicas em relação ao respeito aos Direitos Humanos e as condições de trabalho que nossos(as) fornecedores(as) e parceiros comerciais de nossa cadeia devem seguir. Ela objetiva estabelecer as relações existentes entre o GPA e seus(suas) fornecedores(as), além de apresentar quais os critérios de integridade e conformidade requeridos para manter o nosso compromisso com uma cadeia de valor responsável e sustentável.

O respeito e cumprimento às diretrizes dessa política é obrigatório para todos os fornecedores e é condição para o abastecimento ao GPA e para a manutenção de relações de longo-prazo com as unidades de negócio do Grupo.

¹ www.accountability-framework.org

3. ABRANGÊNCIA

A Política de Direitos Humanos na Cadeia de Valor se aplica a todos os atores da cadeia de fornecimento de todos os nossos negócios e marcas, considerando:

- todos os fornecedores de mercadorias que o GPA está comercializando nas suas unidades de negócios com um foco maior em fornecedores de cadeias com um risco material de desmatamento ou violações dos direitos humanos;
- fornecedores diretos e indiretos em todas as operações do GPA envolvidos nos diferentes elos de sua cadeia de valor downstream e upstream;
- parceiros de negócios com os quais o GPA mantém parcerias operacionais ou com os quais o GPA entra em parcerias para aplicar investimentos sociais ou realizar campanhas de marketing.; e,
- todas as nossas Marcas Exclusivas /Próprias do Grupo.

4. GLOSSÁRIO

ABVTEX - A Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX), fundada em 1999, é a entidade que congrega as mais representativas redes nacionais e internacionais de varejo de moda. Ela mantém o maior programa de certificação de responsabilidade social de fornecedores e subcontratados do setor.

Accountability Framework - A Accountability Framework Initiative (AFi) é liderada por uma coalizão da sociedade civil diversificada que inclui membros de organizações globais e países tropicais e traz um profundo conhecimento em questões ambientais e de direitos humanos para apoiar a construção de cadeias produtivas sem desmatamento e com respeito aos Direitos Humanos.

Auditoria de conformidade social - Auditoria realizada com o intuito de verificar a conformidade com as diretrizes compartilhados com os fornecedores e subcontratadas.

BSCI – “Business Social Compliance Initiative”. Metodologia de verificação e certificação dentro do tema de Ética Social (condições de trabalho) que é aceita para conversão em ICS com determinados critérios.

FLV – Frutas, Legumes e Verduras. Abrange também a cadeia de peixaria, produtos a granel (cogumelos, castanhas, etc.) e outros perecíveis como ovos.

GRI – Global Reporting Initiative. As Normas GRI fornecem parâmetros globalmente reconhecidos para relatórios de sustentabilidade.

IBAMA - O Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA) é uma autarquia federal vinculada ao Ministério do Meio Ambiente.

ICS – “Initiative for Compliance and Sustainability”. Metodologia de auditoria social utilizada pelo GPA como parâmetro de avaliação de conformidade com requisitos legais de condições de trabalho.

Pacto Global - Lançado em 2000, o Pacto Global é uma chamada para as empresas alinharem suas estratégias e operações a 10 princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção.

Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil – O Pacto, administrado pelo Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPACTO) visa ampliar as ações realizadas no nível nacional pela erradicação do trabalho escravo e conta com a participação de mais de 400 empresas que respondem por 35% do PIB brasileiro.

PO - Purchase Order, documento usado para confirmar a compra de um produto ou serviço.

RPG - Registro Geral da Atividade Pesqueira rege sobre a atividade pesqueira, permitindo a pesca de espécies somente em determinados períodos.

Upstream/downstream – Fluxo da cadeia de valor a partir do comprador, sendo o fornecedor da matéria prima e do produto comercializado situado upstream e o consumo e descarte do produto situado no eixo downstream.

5. CONTEXTUALIZAÇÃO

Sustentabilidade e criação de valor não se limitam dentro dos limites das operações em nossas lojas, centros de distribuição e escritórios administrativos. Desafios sociais, ambientais, de governança e conduta são presentes em toda nossa cadeia de valor, onde temos que estruturar processos para mitigação e controle de contingências, além de incentivo a melhores práticas.

É nosso objetivo prevenir e mitigar o impacto dos riscos identificados, implementando medidas correspondentes. Isto inclui, entre outros, direcionar práticas de gestão e compras com este objetivo, bem como a conscientização e formação de colaboradores(as), fornecedores(as) e parceiros comerciais. Além disso, cooperamos com outras partes interessadas, por meio de iniciativas do setor ou de ações multilaterais para fortalecimento das melhores práticas em toda cadeia de abastecimento.

Nossos(as) fornecedores(as), para homologação e manutenção da relação com o GPA e subsidiárias, precisam concordar em assegurar transparência, remediar deficiências e buscar melhoria contínua de acordo com as diretrizes apresentados nessa Política. Além de atendimento às exigências, também buscamos reconhecer aqueles(as) fornecedores(as) que fazem o progresso em direção às melhores práticas da produção responsável e sustentável.

Por possuir uma cadeia de valor rica e complexa, formada por milhares de fornecedores(as), dentre produtores(as), indústrias, empresas de distribuição e de outros produtos e serviços, construímos com os parceiros de negócio uma relação pautada por condutas éticas sólidas e práticas que estão conectadas a elevados padrões e critérios sociais e ambientais.

6. COMPROMISSOS DO GPA

Atuamos de forma responsável em toda cadeia de valor, buscando conhecimento e desenvolvimento em todos os elos e com todos os atores. Estamos comprometidos com a rastreabilidade e monitoramento, identificando e mitigando – por meio de critérios estabelecidos e auditorias – possíveis impactos e/ou riscos sociais e ambientais nas etapas de extração de matérias primas e da produção e transformação.

Nosso compromisso é garantir o respeito e a promoção aos direitos humanos em toda cadeia de valor promover a proteção ao meio ambiente e às pessoas. Focamos em quatro aspectos prioritários:

- Condições de trabalho adequadas
- Bem-estar animal
- Combate ao desmatamento
- Uso responsável da biodiversidade.

As nossas expectativas e objetivos detalhados em relação a esses quatro aspectos são detalhadas na nossa Carta de Ética para Fornecedores, parte integrante dos contratos de fornecimento. O documento formaliza regras e recomendações sobre respeito aos direitos humanos, jornada de trabalho, saúde e segurança, práticas anticorrupção, meio ambiente e bem-estar animal.

Nossos compromissos no âmbito de Direitos Humanos são firmados com a adesão no Pacto Global e alinhados com o Pacto sobre Direitos Humanos Internacional consistindo na Declaração Universal dos Direitos Humanos, Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Direitos no Trabalho. Apoiamos as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD) para as empresas multinacionais. O detalhamento de nossos compromissos com Direitos Humanos se encontra na nossa Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos.

No âmbito ambiental, baseamos nossos compromissos nas definições do Accountability Framework sobre desmatamento, florestas naturais, conversão e ecossistemas naturais e nas definições específicas para soja, óleo e palma e cacau, além de aderir a compromissos setoriais (veja seção 9). Estamos comprometidos com a preservação dos biomas e defendemos os direitos de comunidades tradicionais (quilombolas) e de povos indígenas sobre o uso de suas terras. Para mais detalhes em relação aos nossos compromissos ambientais referimos a nosso Política de Gestão Ambiental.

Além disso, no que refere as práticas comerciais ou em qualquer outra atividade, o GPA compromete-se a:

- Respeitar rigorosamente as leis e regulamentos aplicáveis a suas atividades
- Evitar e abster-se de tomada de decisão em situações de conflitos de interesses
- Recusar qualquer forma de corrupção
- Visar uma relação comercial de longo prazo com o(a) fornecedor(a), considerando sua capacidade de oferecer produtos e serviços respondendo às necessidades do Grupo e respeitando as regras de concorrência e a liberdade de empresa.

- Manter um diálogo construtivo e aberto com seu fornecedor sobre sua capacidade evoluir continuamente suas práticas, e, se necessário, ajudá-lo(a) no processo de atendimento aos planos de ações.

Como signatário também do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil, o GPA se compromete a fortalecer suas práticas no combate ao trabalho forçado, através e práticas que ampliam o controle e o conhecimento do tema na sua cadeia de valor. No intuito de evoluir continuamente seu desempenho na abordagem do tema, a empresa se submete regularmente a uma autoavaliação de suas práticas e a partir dela ações de evolução. Um elemento importante do Pacto é a inclusão do cadastro público de empregadores que com identificação de trabalho análogo ao trabalho forçado no processo de homologação.

Buscando a implementação ampla e sólida dessa política, o GPA está comprometido com o engajamento ativo com diferentes partes interessadas, e a participa de fóruns com multisetorial para fortalecimento e desenvolvimento do tema.

Mantemos um mecanismo de reclamação aberto para todas as partes interessadas para relatar preocupações, reclamações, queixas e/ou denunciar violações a política. O GPA disponibiliza aos seus(suas) colaboradores(as), fornecedores(as), prestadores(as) de serviços, clientes, instituições sociais e parceiros o Canal da Ouvidoria. Ele é a ferramenta oficial para o recebimento de reclamações, insatisfações e denúncias de violações ao não cumprimento da Política de Direitos Humanos na Cadeia de Valor. Cada denúncia será apurada de maneira sigilosa, possibilitando inclusive o anonimato (veja ponto 8.5).

7. DIRETRIZES

7.1 EXIGÊNCIAS OBRIGATÓRIAS PARA TODOS(AS) OS(AS) NOSSOS(AS) FORNECEDORES(AS)

Esperamos os mais altos padrões de comportamento daqueles com quem fazemos negócios. Todos(as) os(as) nossos(as) fornecedores(as) – ao assinar um contrato ou recebendo um PO do Grupo – são obrigados a atender as exigências contidas na nossa Carta de Ética para Fornecedores.

Todo(a) fornecedor(a) do Grupo compromete-se a fornecer apenas produtos ou serviços em conformidade com a Carta, esta Política, 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. Ressaltamos que o GPA busca não somente atendimento a legislação local e normas internacionais, mas tem a expectativa que os(as) fornecedores(as) busquem maior desempenho em todas essas áreas.

Nas suas práticas comerciais ou em qualquer outra atividade, o GPA respeita rigorosamente as leis e regulamentos aplicáveis a suas atividades, declara-se impedido em situações conflitos de interesses e repudia qualquer forma ou tentativa de corrupção por parte de fornecedores ou parceiros.

Reforçamos também que defendemos – de acordo com nossa Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos – oportunidades iguais para todos(as), independentemente de idade, gênero, orientação sexual, origem, raça, cor, condição física, religião, estado civil, nacionalidade,

identidade e/ou expressão de gênero ou qualquer outro marcador identitário, situação familiar ou qualquer outra condição.

Na nossa cadeia de valor, respeitamos os direitos das populações tradicionais (ex.: povos indígenas e quilombolas) para uso das suas terras e refutamos a invasão a indevida apropriação de seus recursos produtivos.

A Carta de Ética para Fornecedores é complementar a esta política e fornece detalhes em relação às principais áreas de direitos humanos, segurança e saúde ocupacional, listados abaixo:

- Combate ao trabalho infantil
- Combate ao trabalho escravo, ou análogo ao escravo
- Luta contra a discriminação e maus tratos
- Garantia de liberdade de associação
- Manutenção de jornada de trabalho legal
- Pagamento de salários e benefícios
- Garantia de saúde ocupacional e segurança

7.2 EXIGÊNCIAS PARA CADEIAS ESPECÍFICAS E MARCAS EXCLUSIVAS

Para categorias de produtos de Marcas Exclusivas (ME), o GPA adota exigências específicas que permitam melhores respostas ao contexto e aos desafios das cadeias de valor relacionadas, especialmente para aquelas consideradas de maior risco social e ambiental.

O GPA define políticas específicas para determinados grupos de fornecedores e é parte de coalizações e programas ou iniciativas setoriais que visam fortalecer as condições para qualificação e monitoramento de determinadas cadeias. O Grupo tem como objetivo de comprar 100% de seus produtos dessas cadeias em conformidade com essas políticas.

Para fornecedores de **produtos têxteis, calçados e acessórios nacionais** o GPA adota a certificação da ABVTEX. Desde 2011, temos o compromisso de comprar nossos produtos têxteis, calçados e acessórios de fornecedores(as) e subcontratados(as) certificados(as) pela ABVTEX (Associação Brasileira do Varejo Têxtil). O GPA é uma das empresas que compõem o Conselho Diretor da entidade e participa ativamente das discussões do Grupo de Trabalho de Fornecedores, buscando sempre melhorias no Programa de Auditorias.

Com objetivo de combater o desmatamento e conversão de vegetação nativa, assim como condições sociais da cadeia, o GPA possui diretrizes específicas para a cadeia de carne bovina e de óleo de palma (Política Socioambiental de Compras de **Carne Bovina** e de Compras de Produtos de **Óleo de Palma**).

7.3 PROGRAMA DE MONITORAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Complementando as exigências das políticas, o GPA desenvolveu um programa de monitoramento das cadeias de produtos perecíveis in natura, aplicado inicialmente na cadeia produtiva de **frutas, legumes e verduras (FLV)** – incentivando boas práticas produtivas para garantir o mais alto padrão de qualidade dos produtos.

No âmbito desse programa, os(as) nossos(as) fornecedores(as) diretos são monitorados ao longo de toda a cadeia de abastecimento até a chegada ao ponto de venda, por meio de auditorias de qualidade, análise de resíduos agrotóxicos e microbiológicos, rastreamento e coleta de informações até o campo, para atestar o atendimento às exigências da legislação brasileira e das práticas de sustentabilidade com objetivo de avaliar impactos, aplicar ações corretivas e de desenvolvimento evolutivo além de gerar valor ambiental e social.

Todos os indicadores do programa compõem uma qualificação para os(as) fornecedores(as), utilizada pela área comercial como um fator de decisão e negociação comercial.

8. QUALIFICAÇÃO E MONITORAMENTO

O GPA está empenhado em avaliar e monitorar os riscos da sua cadeia de forma constante, para determinar os meios e ferramentas aplicados para monitoramento do cumprimento dos critérios estabelecidos, contínua qualificação de fornecedores com protocolos nacional e internacionalmente reconhecidos.

O Grupo aplica normas de duas organizações setoriais: ABVTEX e ICS.

A ICS providencia protocolos para definição de riscos. Qualquer **produto não-alimentício ou produtos alimentícios de marcas exclusivas/genéricas produzidos** em países de risco são sujeitos a auditorias ICS².

O código da ABVTEX se aplica os fornecedores de produtos de **Moda** (feminino, masculino, íntima, esporte, calçados e acessórios) e **Cameba** (cama, mesa e banho), exceto para puericultura não têxtil e produtos importados, sendo este último utilizada a metodologia ICS.

8.1 ANÁLISE DE RISCO

A análise de risco é um importante passo que permite a determinar o grau de esforço e as medidas necessárias para monitorar os impactos dentro das cadeias. Para definir o grau de risco das suas cadeias, o GPA utiliza uma metodologia própria de análise das cadeias prioritárias sobre quatro pilares: desmatamento, uso da biodiversidade, condições de trabalho e bem-estar animal. A metodologia descreve os principais riscos sociais e ambientais das cadeias e apoia na definição das medidas de mitigação dos riscos.

Além da ferramenta interna, o GPA se utiliza a lista oficial da ICS que categoriza os países com riscos na cadeia e fornecimento para orientar decisões de compra e a definição sobre a aplicação

² Não são realizadas auditorias sociais ICS para fornecedores nacionais que não sejam Marcas Exclusivas, nem alimentares com a marca do fornecedor.

das auditorias in loco. Ambas as ferramentas são revisadas e consultadas regularmente para acompanhar mudanças no contexto global ou regional.

8.2 HOMOLOGAÇÃO E AUDITORIAS DE COMPLIANCE

A análise de risco é um importante passo que permite a determinar o grau de esforço e as medidas necessárias para monitorar os impactos dentro das cadeias. Para definir o grau de risco das suas cadeias, o GPA utiliza uma metodologia própria de análise das cadeias prioritárias sobre quatro pilares: desmatamento, uso da biodiversidade, condições e trabalho e bem-estar animal. A metodologia descreve os principais riscos sociais e ambientais das cadeias e apoia na definição das medidas de mitigação dos riscos.

De acordo com o resultado das auditorias, o fornecedor compromete-se a usar medidas de correção dentro de um prazo determinado com cada uma das partes envolvidas. Pode ser necessário encerrar uma relação comercial ou um contrato quando o fornecedor violar os princípios estabelecidos na Carta de Ética ou quando o Fornecedor se recusa a tomar as medidas necessárias para resolver as não-conformidades que lhes forem comunicadas.

Realizamos as auditorias de conformidade social em fábricas localizadas em países em situação de vulnerabilidade social, com o intuito de avaliar não só a aderência às legislações locais, mas também às normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O processo é realizado de acordo com a metodologia Initiative for Compliance and Sustainability (ICS), protocolo internacional de compartilhamento dos resultados das auditorias entre os membros.

No segmento de moda e “Cameba”, o Grupo reconhece a certificação da ABVTEX como metodologia de verificar a conformidade social. Todos os fornecedores e seus subcontratados precisam ter passado pela auditoria da ABVTEX e apresentar uma certificação válida para atuar como fornecedores do GPA.

Outras metodologias de Conformidade Social como BSCI podem ser aceitas sob algumas condições que precisam ser verificadas pelo GPA antes da aceitação dos resultados. Se aceita, a auditoria BSCI precisa ser convertida em ICS pela empresa de auditoria. Os requisitos aplicados nas auditorias são apresentados na próxima seção.

Entendemos que certificações socio-ambientais de determinados produtos como a certificação dos Orgânicos, da Rainforest Alliance, Forest Stewardship Council (FSC), Fairtrade e certificações setoriais como Bonsucro, Roundtable Sustainable Palm Oil (RSPO) e Roundtable on Responsible Soy (RTRS) são importantes elementos que fortalecem a garantia de cumprimento com as nossas expectativas e reconhecemos os esforços de nossos fornecedores em obter tais certificações. O GPA se reserva o direito de exigir certificações específicas nos requerimentos de qualidade de determinadas categorias de produtos

Todos os detalhes da implementação processo de auditoria e das responsabilidades para o monitoramento estão contidos no nosso Procedimento de Ética Social.

8.3 DETALHAMENTO DOS REQUISITOS DE AUDITORIA PARA FORNECEDORES

Os nossos fornecedores são sujeitos a auditorias de compliance social, nas quais são utilizados protocolos internacionalmente reconhecidos para verificar o atendimento aos requisitos estabelecidos. Nossas principais ferramentas são as auditorias da ABVTEX par os setores de têxteis e calçados e a metodologia da ICS. Embora as duas auditorias tenham muitos requisitos relacionados as condições de trabalho, a ética e *compliance* e a proteção de meio ambiente em comum, eles se diferenciam na abordagem de auditoria e algumas demandas específicas. Nessa política, apresentamos os elementos de cada auditoria, porém nos referimos aos checklist e códigos completos para verificar as exigências detalhadas de cada metodologia.

São elegíveis para uso da metodologia ICS:

- Todas as fábricas internacionais fornecedoras de produtos não alimentares que estejam localizadas em países com situação social crítica, independente da marca do produto ser do próprio fornecedor ou ser Marca Exclusiva;
- Todas as fábricas alimentares e não alimentares fornecedoras de Marcas Exclusivas;
- Fábricas produtoras de Frutas, Verduras, Legumes, Pescados, Castanhas e outros produtos a granel, sem marca específica, localizadas em países com vulnerabilidade social.

O Código da ICS contempla os seguintes itens mandatórios para nossos fornecedores, mas **no caso de uma regra mais restrita aplicado no âmbito da legislação brasileira, essa se sobrepõe ao requisito:**

1. O fornecedor deve criar um sistema de gerenciamento interno eficiente para garantir que:

1. Todas as relações de trabalho são reconhecidas e documentadas (de acordo com as leis, costumes e práticas nacionais e normas internacionais de emprego) desde o momento do recrutamento até o final do contrato de trabalho; particularmente no caso de empregados com status especial: jovens empregados, imigrantes, migrantes nacionais, trabalhadores sazonais, trabalhadores domésticos, trabalhadores temporários, estagiários ou aprendizes, trabalhadores contratados, trabalhadores temporários, etc;
2. Todas as atividades de vendas e administração da empresa são realizadas de forma transparente e corretamente registradas nos registros da empresa;
3. Os princípios estabelecidos nesta política são disseminados e aplicados consistentemente dentro da organização do fornecedor;
4. O fornecedor deverá detectar todos os atos que violem os princípios desta política, determinar as causas subjacentes dos problemas identificados e implementar medidas para lidar com tais atos de forma eficaz, de acordo com as leis, costumes e práticas nacionais e normas internacionais de emprego;
5. As pessoas encarregadas da aplicação desta política e, de modo mais geral, os aspectos legais associados relativos à legislação trabalhista, à segurança e ao meio ambiente são informadas e treinadas;

6. São tomadas medidas contra todas as formas de corrupção, extorsão, desvio de fundos e suborno;

2. O fornecedor se compromete a fazer circular os princípios desta política em toda a sua cadeia de fornecimento e subcontratação:

1. O fornecedor deverá divulgar ao GPA, antes de qualquer pedido ser feito pelo cliente, uma lista das fábricas pertencentes ao fornecedor e seus subcontratados (empresas autorizadas pelo fornecedor a lidar com toda ou parte da produção final que supostamente será produzida pelo fornecedor). Os clientes da ICS não permitem que seus pedidos sejam produzidos em uma fábrica que não esteja em conformidade com desta Política. Uma vez que o cliente da ICS tenha confirmado um pedido, o fornecedor não está autorizado a alterar a lista de fábricas ou subcontratados previamente divulgada. Se por qualquer motivo for necessário alterar a lista de fábricas fornecedoras e subcontratadas, deverá ser obtido acordo por escrito do cliente ICS.
2. O fornecedor deve verificar se as fábricas ou subcontratados identificados na cadeia produtiva do cliente ICS cumprem os princípios desta Política.
3. Se o fornecedor tomar conhecimento de violações dos princípios deste Código em sua cadeia de fornecimento e subcontratação, deverá informar imediatamente o cliente ICS e se comprometer a implementar um plano de ação corretiva para o fornecedor/subcontratante em questão. Se o fornecedor/subcontratado se recusar a cooperar, o fornecedor deverá se comprometer a encerrar sua colaboração com o fornecedor/subcontratado em questão.

Idade mínima, trabalho infantil e trabalhadores jovens

1. O fornecedor deverá observar a idade mínima nacional para admissão ao emprego ou trabalho em qualquer ocupação que não deverá ser inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória e, em qualquer caso, não deverá ser inferior a 15 anos de idade. Entretanto, se a idade mínima legal local for fixada em 14 anos, de acordo com as exceções da Convenção 138 da OIT para países em desenvolvimento, esta idade inferior poderá ser aplicada.
2. O fornecedor não deverá recrutar nem explorar crianças de nenhuma forma. Se forem encontradas crianças no local de produção, (exceto em uma sala de creche), o fornecedor deverá buscar uma solução sensível e satisfatória que coloque o melhor interesse da criança em primeiro lugar.
3. O fornecedor não deverá empregar jovens trabalhadores menores de 18 anos à noite, ou em condições que possam prejudicar sua saúde, sua segurança ou sua integridade moral, e/ou que possam prejudicar seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social, de acordo com a Convenção 182 da OIT.

Trabalho forçado

1. Todo trabalho deve ser conduzido de forma voluntária, e não sob ameaça de qualquer penalidade ou sanções.
2. É proibido o uso de trabalho forçado ou obrigatório ou não remunerado em todas as suas formas, incluindo o trabalho prisional quando não estiver de acordo com a Convenção 29, e o trabalho não remunerado de horas extras.

3. O fornecedor não exigirá que os trabalhadores façam depósitos/garantias financeiras não razoáveis e não confiscará documentos de identidade de nenhum trabalhador (tais como passaportes, carteiras de identidade, etc.). Não deverá ocorrer atraso abusivo no pagamento de salários.
4. O trabalho escravo é proibido. O fornecedor não deverá utilizar qualquer forma de trabalho forçado nem permitir ou incentivar os trabalhadores a contraírem dívidas através de taxas de recrutamento ou outros meios.
5. É proibido o trabalho escravo. O fornecedor deve respeitar o direito dos trabalhadores de rescindir seu contrato de trabalho após aviso legal. O fornecedor deverá respeitar o direito dos trabalhadores de deixar o local de trabalho e a fábrica após seu turno.

Não-discriminação

1. O fornecedor deve respeitar a igualdade de oportunidades em termos de recrutamento, remuneração, acesso a treinamento, promoção, rescisão ou aposentadoria.
2. O fornecedor não deverá se envolver, apoiar ou tolerar discriminação no emprego, incluindo recrutamento, contratação, treinamento, condições de trabalho, atribuição de emprego, remuneração, benefícios, promoções, disciplina, rescisão ou aposentadoria com base no sexo, idade, religião, estado civil, raça, casta, origem social, doenças, deficiência, gravidez, origem étnica e nacional, nacionalidade, filiação a organizações de trabalhadores, incluindo sindicatos, filiação política, orientação sexual, ou quaisquer outras características pessoais.
3. O fornecedor deve basear todos os termos e condições de emprego na capacidade de um indivíduo de fazer o trabalho, não na base de características pessoais ou crenças.

Práticas disciplinares, assédio e abuso

1. O fornecedor deve tratar todos os trabalhadores com respeito e dignidade.
2. O fornecedor não deve se envolver ou tolerar bullying, assédio ou abuso de qualquer tipo.
3. O fornecedor deverá estabelecer procedimentos disciplinares por escrito e explicá-los em termos claros e compreensíveis aos seus trabalhadores. Todas as ações disciplinares deverão ser registradas.

Liberdade de associação e mecanismos de reclamação

1. Os trabalhadores têm o direito de aderir ou formar sindicatos de sua própria escolha e de negociar coletivamente, sem autorização prévia da gerência do fornecedor. O fornecedor não deve interferir com, obstruir ou impedir tais atividades legítimas.
2. Quando o direito à liberdade de associação e negociação coletiva for restrito ou proibido por lei, o fornecedor não impedirá formas alternativas de representação e negociação independente e livre dos trabalhadores, de acordo com as convenções da OIT.
3. O fornecedor não deverá discriminar ou penalizar os representantes dos trabalhadores ou membros do sindicato por sua filiação ou filiação a um sindicato, ou por sua atividade sindical legítima, de acordo com as convenções da OIT.

4. O fornecedor dará aos representantes internos dos trabalhadores acesso ao local de trabalho a fim de desempenharem suas funções de representação, de acordo com as convenções da OIT (Organização Internacional de Trabalho).
5. O fornecedor deve fazer todos os esforços possíveis para manter ou participar de um mecanismo eficaz de feedback de informações e de queixas a nível operacional para poder responder aos indivíduos e às comunidades.

Horário de trabalho e horas extras

1. O fornecedor deverá estabelecer horários de trabalho que atendam às leis nacionais e às convenções da OIT, o que proporcionar maior proteção para garantir a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores.
2. O fornecedor deve respeitar que o horário de trabalho padrão permitido em uma semana é de 48 horas, excluindo horas extras. Os trabalhadores não serão obrigados a trabalhar mais de 48 horas por semana em uma base regular. Prevalece a legislação em caso de providencias mais restritas.
3. As horas extras devem ser voluntárias e não devem exceder 8 (oito) horas por semana e não devem ser solicitadas com regularidade. Prevalece a legislação em caso de providencias mais restritas.
4. O fornecedor deverá respeitar o direito de todos os trabalhadores a pelo menos um dia de descanso a cada 7 (sete) dias, bem como o período de férias anuais remuneradas e feriados públicos nacionais e locais, conforme a regulamentação local.

Remuneração e benefícios

1. O fornecedor deve compensar seus trabalhadores fornecendo salários, remuneração de horas extras, benefícios e licenças pagas que respectivamente cumpram ou excedam o mínimo legal e/ou padrões de referência da indústria e/ou acordos coletivos, o que for mais alto.
2. Reconhecendo a natureza fundamental da remuneração dos trabalhadores e daqueles que deles dependem, a ICS espera que o fornecedor não considere o salário mínimo legal como um fim em si mesmo, mas como um mero limiar a não ser alcançado, mas a ser ultrapassado, sendo o objetivo procurado que esta remuneração seja capaz de cobrir necessidades básicas, garantindo ao mesmo tempo uma renda discricionária.
3. O fornecedor deverá sempre compensar todos os trabalhadores por todas as horas extras a uma taxa premium, conforme exigido por lei e, quando aplicável, por acordo contratual.
4. O fornecedor deverá fornecer todos os benefícios legalmente exigidos, incluindo licença remunerada, a todos os trabalhadores.
5. O fornecedor não fará nenhuma dedução dos salários que não estejam autorizadas ou não previstas pela legislação nacional. O fornecedor não deverá fazer nenhuma dedução do salário como medida disciplinar.
6. O fornecedor deve fornecer a todos os trabalhadores informações escritas e compreensíveis sobre suas condições de emprego, incluindo salários, antes de entrarem no emprego; e sobre detalhes de seus salários para o período de pagamento em questão cada vez que forem pagos.



7. O trabalho realizado deve ser baseado em uma relação de trabalho reconhecida, estabelecida em conformidade com a legislação nacional e as convenções da OIT, o que proporcionar maior proteção.
8. A contratação, subcontratação ou acordos de trabalho no domicílio, esquemas de aprendizagem onde não há intenção real de transmitir habilidades ou fornecer emprego regular, uso excessivo de contratos de trabalho a prazo fixo, ou quaisquer acordos comparáveis não devem ser usados para evitar obrigações aos trabalhadores sob leis e regulamentos trabalhistas ou da previdência social decorrentes da relação de emprego regular.

Saúde e segurança

As disposições sob Saúde e Segurança devem ser definidas para atender a condições específicas e riscos relacionados a diferentes indústrias, de acordo com os princípios relevantes aplicáveis de Saúde e Segurança:

1. O fornecedor deverá proporcionar condições seguras e limpas em todas as instalações de trabalho e residenciais e deverá estabelecer e seguir um conjunto claro de procedimentos que regulem a saúde e segurança ocupacional.
2. O fornecedor deve tomar as medidas adequadas para evitar acidentes e danos à saúde decorrentes, associados ou ocorridos durante o trabalho, minimizando, na medida do razoavelmente praticável, as causas de perigos inerentes ao ambiente de trabalho. Equipamentos de proteção pessoal apropriados e eficazes devem ser fornecidos conforme necessário.
3. O fornecedor deverá proporcionar acesso a assistência médica e instalações adequadas.
4. O fornecedor deverá fornecer a todos os trabalhadores acesso a instalações sanitárias limpas e a água potável e, se aplicável, instalações sanitárias para o preparo e armazenamento de alimentos.
5. O fornecedor deverá garantir que as instalações residenciais para os trabalhadores, quando fornecidas, sejam limpas e seguras.
6. O fornecedor deverá atribuir a responsabilidade pela saúde e segurança a um representante da alta administração.
7. O fornecedor deve fornecer treinamento regular e registrado de saúde e segurança aos trabalhadores e à gerência, e tal treinamento deve ser repetido para todos os trabalhadores e gerência novos ou reatribuídos.
8. O fornecedor deve fornecer salvaguardas adequadas contra incêndios e deve garantir a resistência, estabilidade e segurança dos edifícios e equipamentos, incluindo instalações residenciais onde forem fornecidas.
9. O fornecedor deverá empreender treinamento suficiente de trabalhadores e gerenciamento em gestão de resíduos, manuseio e descarte de produtos químicos e outros materiais perigosos.

O código de conduta e o manual para fábricas da ICS são disponíveis no seguinte link:

<https://ics-asso.org/resources/>

O Programa ABVTEX tem como foco principal o combate à informalidade, precarização das relações de trabalho, nas questões de ambiente, saúde e segurança, na cadeia de fornecimento de têxteis e calçados. Os signatários suportam os esforços da ABVTEX em manter a responsabilidade na cadeia de fornecimento do setor. Tanto as organizações que aderem ao programa como seus fornecedores e subcontratados devem cumprir com os seguintes itens:

- Promover o trabalho regular perante a lei, e combater constantemente o trabalho irregular, não permitindo a utilização de trabalho involuntário, trabalho forçado, traficado, vinculado, contratado ou escravo, e infantil. Este combate inclui o transporte, hospedagem, recrutamento, transferência, recebimento ou controle de pessoas por meio de ameaça, força, coação, abdução ou fraude por trabalho ou serviços.
- Não permitir que trabalhadores sejam obrigados pelo empregador ou agente trabalhista a pagar honorários de recrutamento ou outras taxas relacionadas. Os trabalhadores não devem ser vinculados a empregos através de qualquer forma de coação, como chantagem financeira e retenção por meio de dívida.
- Garantir o direito à liberdade de associação, assegurando aos trabalhadores o direito de escolha em unir-se ou constituir sindicatos por própria escolha e realizar negociações coletivas. O empregador deve adotar uma atitude aberta frente à atividade dos sindicatos, sem discriminação aos trabalhadores neles atuantes;
- Promover ações que garantam a saúde e segurança ocupacional, com a promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro, sendo que a prevenção deve prevalecer sobre as ações corretivas;
- Adotar medidas e práticas para prevenir acidentes e danos à saúde, que possam surgir, associados ou causados pelos perigos inerentes ao ambiente de trabalho;
- Oferecer treinamento periódico documentado sobre saúde e segurança, para funcionários novos, regulares e transferidos;
- Permitir o acesso a banheiros limpos e água potável e, se necessário, possuir instalações adequadas para armazenamento de alimentos;
- Não empregar crianças e não empregar jovens menores de 18 anos em trabalhos noturnos ou atuar em condições de risco;
- Observar as normas da Organização Internacional do Trabalho – OIT;
- Garantir a inexistência de discriminação, com oportunidades iguais aos trabalhadores, seja por religião, convicção filosófica ou política, nacionalidade, situação econômica familiar, origem, sexo, cor, etnia, deficiência, idade, estado obstétrico, preferência sexual, biotipo, estado de saúde ou estado civil;
- Proporcionar liberdade para que trabalhadores possam se comunicar abertamente com a administração sobre condições e práticas de gestão, sem medo de discriminação, retaliação, intimidação ou assédio.
- Combater qualquer tipo de assédio, incluindo e não se limitando a moral e sexual, que envolva qualquer conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça que interfira no desempenho individual e/ou coletivo, ou afete as condições de trabalho de colaboradores;
- Prover salários de acordo com a base legal aplicável;

- Os contratos devem estar na língua nativa do trabalhador, garantindo que a natureza do trabalho, os termos de emprego sejam transparentes e precisos antes da contratação de emprego. A empresa ou agência contratante não deve se envolver em comportamento fraudulento;
- Não deduzir do salário medidas disciplinares, assim como as que não estejam constituídas nas leis nacionais;
- Respeitar as horas de trabalho de acordo com as leis aplicáveis com a base do setor industrial ou com aquela que ofereça maior proteção;
- Monitorar e gerenciar a cadeia de suprimentos;
- Zelar pelo meio ambiente;
- Manter um comportamento ético de negócios;
- Garantir a privacidade e confidencialidade de informações.

O checklist completo do programa da ABVTEX é disponível no seguinte link:

<https://www.abvtex.org.br/checklist/>

8.4 APRESENTAÇÃO DOS PRINCIPAIS INDICADORES DE PROGRESSO E RELATÓRIOS

Com intuito de relatar de forma transparente sobre seu desempenho em relação à adesão à Política e Ética Social, o GPA se compromete a incluir no seu Relatório de Sustentabilidade Anual indicadores atualizados sobre a implementação do processo de monitoramento e os resultados alcançados.

O Grupo adota para divulgação das informações os parâmetros das Normas GRI para garantir a robustez e comparabilidade dos dados a longo dos anos. De acordo com as Normas GRI, a empresa apresenta anualmente a estrutura e eventuais mudanças significativas na sua cadeia de valor e torna público os dados que evidenciam os avanços em relação aos compromissos públicos assumidos nos quatro eixos da estratégia de transformar a sua cadeia de valor em uma cadeia sustentável. O relatório será divulgado nos canais de comunicação pertinentes e acessível no website corporativo da empresa (www.gpabr.com).

8.5 MECANISMO DE QUEIXAS

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 dos Códigos e Políticas do GPA

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 dos canais apresentados abaixo.

- Ouvidoria (de segunda-feira a sábado, das 8h às 20h)
- Tel. 0800 055 57 11 - Email: ouvidoria@gpabr.com



Toda denúncia é apurada de maneira sigilosa possibilitando inclusive o anonimato e o GPA toma as medidas corretivas para responder aos fatos apurados e apoia as medidas de remediação quando essa se faz necessário.

9. ENGAJAMENTO

9.1 DIVULGAÇÃO DA POLÍTICA E ENGAJAMENTO MULTI-STAKEHOLDER

Garantir boas práticas e cumprimento de requisitos legais, sociais e ambientais é uma tarefa atinge vários atores da cadeia de valor. Em função disso, o Grupo procura de compartilhar suas práticas e políticas com todos os stakeholders envolvidos através dos meios de comunicação adequados para cada público.

Além de nossas políticas e práticas em nível de empresa, fazemos parceria com outros stakeholders para aumentar a eficácia de nossas ações e acelerar o progresso para alcançar nossos compromissos apresentados nessa e nas políticas relacionados.

Nós participamos de iniciativas e plataformas multi-stakeholders que tem como objetivos de alcançar cumprimento com requisitos avançados em diferentes cadeias na temática social. Nossos engajamentos com relevância para nossa cadeia de valor são atualizados no **nosso Relatório Anual de Sustentabilidade**. Eles são focados nas seguintes plataformas e iniciativas, entre outras:

- Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX)
- ICS – “Initiative Compliance and Sustainability”
- Pacto Global
- Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil

Além desses compromissos, nossa atuação baseia-se em alguns documentos norteadores e normativas das associações parceiras:

- Princípios das Organizações das Nações Unidas (ONU);
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU;
- Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU);
- Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC);
- Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos (PIDCP);
- 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) (ONU);
- Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança (ONU);
- Declaração Universal da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- Princípios de Yogyakarta;
- As convenções fundamentais da OIT, em particular:
 - >> C138 - Convenção nº 138 da OIT sobre a idade mínima de admissão ao emprego e ao trabalho;
 - >> C182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação;
- Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para as Empresas Multinacionais;

- Princípios para o Investimento Responsável (PRI);
- Norma Internacional ISO 26000;
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW); • LGBT Charter for Rights Equality;
- Acordo sobre Segurança Contra Incêndios e Construção no Bangladesh;
- The Global Social Compliance Programme (GSCP).

9.2 TREINAMENTOS

A aplicação efetiva dessa política depende das pessoas envolvidas nos nossos processos de compra. Por causa disso, realizamos treinamentos periódicos das nossas equipes comerciais responsáveis pela importação e as compras nacionais para reforçar as metas e os compromissos em relação a condições dignas de trabalho na cadeia, reforçar processos e engajar os colaboradores com foco em responsabilidades e atribuições no âmbito das nossas iniciativas de compras responsáveis.

Também são realizados treinamentos das equipes do comercial têxtil para reforçar os processos internos de cumprimento aos compromissos do programa, além da apresentação da plataforma da ABVTEX, que entrega transparência à cadeia e viabiliza o acompanhamento dos dados de cada fornecedor em tempo real, além de indicar fornecedores aprovados.

10. REFERÊNCIAS

Os seguintes documentos servem como referência para essa política:

A Declaração Universal dos Direitos Humanos

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

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 nº 98 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

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

11. ATUALIZAÇÕES DA POLÍTICA

Esta Política foi aprovada no Comitê de Sustentabilidade e Diversidade que assessora o Conselho de Administração em julho de 2021.

O GPA reconhece que o pleno atendimento dos objetivos desta Política é um processo de evolução contínua e ajustes desta Política. O GPA se reserva o direito de atualizar esta Política quando julgar necessário. Em caso de revisões, a nova Política será divulgada nos canais de comunicação relevantes para conhecimento de todos os stakeholders.