



DEICHMANN

DEICHMANN

Código de Conduta

para Intervenientes na Cadeia de Abastecimento

DEICHMANN

DOSENBACH

 vanHaren

OCHSNER
SHOES

OCHSNER
SPORT



snipes®

solebox.

supremo

urban
concepts

Buffalo



DEICHMANN

Este Código de Conduta da DEICHMANN, versão de 2026, inclui o Código de Conduta da amfori BSCI, versão v.2021. O Grupo DEICHMANN adotou o Código de Conduta da amfori BSCI e adaptou-o à sua própria estrutura, de modo a contribuir de forma mais eficaz para o efeito de cascata da BSCI.

Preâmbulo

Nós, o Grupo DEICHMANN, estamos empenhados em continuar a assumir responsabilidade pela compatibilidade social e ambiental das nossas atividades em todo o mundo. Com o objetivo de deixar clara a nossa posição para os intervenientes nas nossas cadeias de abastecimento globais, criámos este Código de Conduta da DEICHMANN (versão de 2026). O código fornece orientações para identificar, prevenir, impedir ou minimizar os impactos negativos nos direitos humanos e o ambiente através de uma cooperação baseada em parcerias.

Os “intervenientes na cadeia de abastecimento” são entidades económicas, incluindo os seus funcionários, tanto do sexo feminino como do sexo masculino. Os intervenientes fornecem-nos a nós ou aos parceiros contratuais globais diretos da DEICHMANN, direta ou indiretamente, bens e/ou serviços que são utilizados na ou para a produção dos bens e/ou na prestação dos serviços e que são essenciais para os mesmos.

Este Código de Conduta da DEICHMANN segue os princípios atuais da amfori Business Social Compliance

Initiative (BSCI) e baseia-se em acordos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU), os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, as dimensões de género dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGP), as diretrizes específicas dos setores da OCDE e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, os Princípios da ONU sobre os Direitos da Criança e as Empresas, bem como as normas laborais fundamentais, as convenções e as recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os quais são essenciais para melhorar as condições de trabalho nas cadeias de abastecimento.

Com este Código de Conduta da DEICHMANN, pretendemos implementar e aprofundar os nossos princípios em cooperação com os intervenientes nas nossas cadeias de abastecimento. Em caso de incumprimento, as relações comerciais não são simplesmente terminadas; em vez disso, são desenvolvidos esforços conjuntos para introduzir melhorias.

Ao terminar relações comerciais, asseguraremos, sempre que possível, que tal é feito de forma socialmente responsável, considerando os interesses de todas as partes envolvidas e definindo medidas de transição justas. O nosso objetivo é minimizar os impactos negativos a longo prazo.

A nossa regra fundamental para a cooperação é que todos os intervenientes na cadeia de abastecimento devem cumprir os princípios aqui definidos em todas as suas atividades. O nosso objetivo partilhado é adotar uma abordagem holística na implementação das obrigações de diligência devida: os impactos negativos relacionados com os direitos humanos e o ambiente devem ser identificados, prevenidos, mitigados e retificados. Se algum dos nossos princípios for menos rigoroso do que a legislação nacional de um país ou território, prevalecerão sempre as leis nacionais e, consequentemente, os padrões mais exigentes. Nesse caso, os intervenientes na cadeia de abastecimento devem informar imediatamente o Grupo DEICHMANN. Regras ou disposições existentes que impliquem padrões mais exigentes do que as leis locais não serão anuladas e deverão ser cumpridas.



Heinrich O. Deichmann, Presidente do Conselho de Administração e Diretores Executivos



DEICHMANN

1. Participação e proteção dos funcionários

Os intervenientes na cadeia de abastecimento devem estabelecer práticas de gestão responsável em termos de direitos humanos e ambiente, de modo a envolver os funcionários e respetivos representantes na troca de informações fundamentadas sobre as obrigações de diligência devida no que diz respeito aos direitos humanos e ao ambiente, bem como aos requisitos legais locais. Isto inclui também obrigações de diligência devida específicas relacionadas com o género. Estes processos incluem, entre outros, a análise e avaliação sistemáticas dos riscos, em particular relativamente aos direitos humanos, às normas ambientais e aos requisitos legais. Devem definir objetivos a longo prazo e adotar medidas adequadas para proteger os funcionários, em conformidade com os objetivos do Código de Conduta da DEICHMANN, para além de tomar medidas concretas para informar os funcionários (em particular as pessoas vulneráveis) dos seus direitos e obrigações.

Adicionalmente, os intervenientes na cadeia de abastecimento são obrigados a desenvolver competências suficientes entre gestores, funcionários e representantes dos funcionários, com o objetivo de uma integração bem-sucedida dessas medidas no negócio. A educação e formação contínuas são essenciais em todos os níveis de atividade.

Ao nível operacional, os intervenientes na cadeia de abastecimento devem definir ou participar em mecanismos eficazes de resolução de reclamações para indivíduos e comunidades que possam ser afetados por impactos negativos, bem como manter registos precisos. O mecanismo de reclamação deve ser implementado em conformidade com o artigo 31.º dos Princípios Orientadores do UNGP. Ao nível operacional, deve estar disponível nos respetivos idiomas nacionais e permitir a resolução eficaz dos problemas através de parcerias e da coordenação entre todas as partes envolvidas. Mesmo nos casos em que os sistemas jurídicos são eficazes e dispõem de recursos suficientes os mecanismos de reclamação podem oferecer vantagens específicas, como o acesso rápido a uma pessoa de confiança e a eliminação célere de potenciais falhas.

2. Trabalho infantil e proteção de jovens trabalhadores

Considera-se trabalho infantil qualquer trabalho realizado por uma pessoa com menos de 15 anos de idade, exceto caso se apliquem as exceções reconhecidas pela OIT ou se a legislação local previr uma idade mínima superior ou um período de escolaridade obrigatória mais longo. Neste caso, a idade superior é determinante.

Por “jovens trabalhadores” entende-se os funcionários com idade superior à definida acima para “criança” e inferior a 18 anos.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento não devem recorrer ao trabalho infantil, direta ou indiretamente, tal como definido acima, nem tolerar o mesmo. Comprometem-se a estabelecer métodos fiáveis para determinar a idade no âmbito dos procedimentos de recrutamento, os quais não devem, em circunstância alguma, levar a um tratamento degradante ou indigno das pessoas envolvidas.

Se crianças foram vítimas de trabalho infantil, tal como definido acima, e foram libertadas dessa situação, os intervenientes na cadeia de abastecimento são responsáveis. Devem garantir a segurança, a saúde, a educação e o desenvolvimento dessas crianças. Os procedimentos devem ser documentados e disponibilizados a todas as partes interessadas. As crianças e os jovens trabalhadores devem ser protegidos contra qualquer forma de exploração.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento devem permitir, através de um apoio adequado, que essas crianças frequentem a escola durante o tempo em que ainda forem consideradas crianças no sentido acima referido.



DEICHMANN

3. Trabalho forçado

Os métodos e procedimentos devem ser implementados, documentados, cumpridos e comunicados a todas as partes interessadas. Estas medidas devem promover a educação das crianças abrangidas pela Recomendação n.º 146 da OIT, que estão sujeitas a escolaridade obrigatória ou que frequentam a escola. Isto inclui medidas que garantam que nenhuma criança ou jovem seja empregada(o) durante o horário escolar e que o tempo total dedicado diariamente ao transporte (deslocações de e para o trabalho e de e para a escola), à escolaridade e ao trabalho não exceda dez horas.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento asseguram que os jovens trabalhadores não realizam trabalho noturno e que estão protegidos, mesmo fora do local de trabalho, de condições que ponham em risco a sua saúde, segurança, moral e desenvolvimento físico e psicológico. As empresas concedem aos jovens trabalhadores acesso a mecanismos de reclamação eficazes, bem como a sistemas e programas de formação referentes a saúde e segurança no trabalho.

Caso se verifique que o trabalho coloca em risco jovens trabalhadores com menos de 18 anos, estes devem ser transferidos imediatamente, sem perda de rendimentos, da fonte de perigo para uma área de trabalho adequada ou para um local de trabalho alternativo.

Trabalho forçado é qualquer trabalho ou serviço exigido a uma pessoa sob ameaça de sanção e para o qual essa pessoa não se disponibilizou voluntariamente.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento não devem recorrer a, nem tolerar, qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, incluindo trabalho forçado imposto pelo Estado, servidão por dívidas, servidão, tráfico de seres humanos ou trabalho prisional. Os intervenientes na cadeia de abastecimento correm o risco de serem acusados de cumplicidade caso beneficiem desta forma de trabalho através dos seus parceiros comerciais na cadeia de abastecimento.

Os empregadores não podem exigir aos funcionários, no momento da contratação, que prestem uma caução ou que entreguem documentos pessoais. Espera-se que sejam respeitados os princípios internacionais de uma política de recursos humanos responsável e que este requisito seja transmitido aos parceiros de recrutamento. Os contratos de trabalho devem ser disponibilizados de forma clara e transparente. Não podem ser cobradas aos funcionários quaisquer taxas de recrutamento ou custos operacionais no âmbito do contrato. Os funcionários têm o direito de abandonar o local de trabalho a qualquer momento, sem impedimentos, e de rescindir a relação laboral com o empregador, mediante o cumprimento de um prazo de pré-aviso adequado.

Além disso, em matéria de direito do trabalho, deve ser garantido aos funcionários acesso a mecanismos gratuitos de resolução de litígios, soluções eficazes e informação abrangente e de livre acesso.

Caso se verifique que os princípios não foram cumpridos e que os funcionários sofreram prejuízos comprováveis em consequência disso, isso deverá ser corrigido gradualmente, num prazo razoável e em conformidade com os princípios internacionais aplicáveis.



DEICHMANN

4. Medidas disciplinares

Os intervenientes na cadeia de abastecimento garantem que os funcionários não são expostos a tratamento desumano ou degradante, coação sexual, castigos físicos, coação psicológica ou física e/ou abusos verbais.

As medidas disciplinares necessárias devem ser sempre registadas por escrito e explicadas oralmente aos funcionários, em termos claros e compreensíveis. As medidas disciplinares devem cumprir a legislação nacional.

5. Discriminação

Os intervenientes na cadeia de abastecimento tratam os funcionários com dignidade e respeito. Em particular, as pessoas não devem ser discriminadas ou excluídas no que diz respeito ao recrutamento, formação, promoção, remuneração, cessação de funções ou reforma. Isto inclui a etnia, a nacionalidade, a ascendência, a idade, o género, a origem social, a filiação religiosa, a deficiência física ou mental, a filiação em organizações de trabalhadores ou sindicatos, a filiação política ou a manifestação de opinião, a orientação sexual, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, as doenças ou outras condições que possam dar origem a discriminação.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento não impedirão os funcionários de exercerem os seus direitos. Os funcionários podem seguir crenças ou práticas, ou satisfazer necessidades, relacionadas com a raça, a classe social, a origem nacional, a religião, a deficiência, o género, a orientação sexual, a filiação em associações ou a filiação política.

As funcionárias do sexo feminino devem beneficiar, no mínimo, da proteção legal à maternidade antes e após o parto. Não podem ser despedidas por motivo de gravidez, nem ser destacadas para locais de trabalho que ponham em risco a sua saúde.

6. Emprego precário

Os intervenientes na cadeia de abastecimento asseguram que os seus processos de recrutamento e as suas relações laborais não conduzem à precariedade nem a situações de risco social ou económico para os funcionários. Garantem que todas as atividades são realizadas com base em relações laborais legítimas e documentadas. Estas devem ser estabelecidas em conformidade com a legislação, os costumes ou as práticas nacionais e as normas internacionais do trabalho, em função do que proporcionar uma proteção mais abrangente.

Antes de estabelecerem uma relação laboral, os intervenientes na cadeia de abastecimento devem fornecer aos funcionários, num idioma que estes compreendam, informações sobre os seus direitos, obrigações e condições de trabalho, incluindo horário de trabalho, remuneração, direito a férias, proteção contra despedimento, proteção na maternidade e disposições relativas ao pagamento. Os intervenientes na cadeia de abastecimento devem garantir condições de trabalho dignas, independentemente do género dos funcionários. Em particular, na medida do possível, condições de trabalho flexíveis devem ajudar os funcionários a desempenharem o seu papel de pais ou cuidadores. Deverá ser dada especial atenção a funcionários migrantes e sazonais cujos filhos possam ter ficado nas cidades de origem dos migrantes.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento só podem recorrer a relações laborais de uma forma que corresponda conscientemente ao verdadeiro objetivo da lei. Isto exclui, entre outros, (a) programas de formação cujo objetivo não seja a obtenção de qualificações ou de emprego regular, (b) trabalho sazonal ou ocasional quando utilizado para prejudicar a proteção dos funcionários, e (c) contratos de substituição que prejudiquem os signatários, bem como (d) contratos utilizados para explorar trabalhadores temporários e restringir os direitos dos trabalhadores. Além disso, o recurso à subcontratação não deverá servir para prejudicar os direitos dos funcionários.



DEICHMANN

7. Remuneração adequada

Os intervenientes na cadeia de abastecimento devem assegurar que os salários e remunerações pagos por uma semana de trabalho normal cumpram, no mínimo, os requisitos legais ou, caso sejam superiores, os padrões do ramo aprovados através de negociação coletiva, e que sejam respeitados os benefícios sociais legalmente previstos.

Os salários e remunerações devem ser suficientes para satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores, permitir-lhes uma vida digna, incluindo para as suas famílias, e garantir um certo nível de rendimento disponível. Ao determinar possíveis desvios em regiões relevantes, os mesmos deverão ser avaliados e deverão ser feitos progressos graduais com vista ao pagamento de um salário digno que permita um nível de vida adequado aos funcionários e às suas famílias.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento asseguram que a composição exata dos salários, remunerações e benefícios sejam regularmente comunicados aos funcionários de forma clara e em detalhe. As deduções só são permitidas nas condições previstas por lei ou definidas em convenções coletivas. Não são permitidas deduções disciplinares. O nível de remuneração deve refletir as qualificações e o nível de escolaridade dos funcionários independentemente do género e diz respeito ao horário de trabalho normal.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento garantem que os salários, remunerações e benefícios são pagos atempadamente, de forma regular e em total conformidade com toda a legislação aplicável, e que a remuneração é paga em moeda com curso legal e de uma forma favorável aos funcionários. É permitido o pagamento parcial em espécie em conformidade com os requisitos da OIT.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento devem assegurar que não existem práticas de intermediação de mão de obra nem relações de formação fictícias que sirvam para contornar as suas obrigações para com os funcionários, nos termos da legislação laboral e de segurança social aplicável, e disposições correspondentes.



DEICHMANN

8. Horário de trabalho razoável

Os intervenientes na cadeia de abastecimento devem cumprir a legislação aplicável e as normas do setor no que diz respeito ao horário de trabalho. Em nenhuma circunstância é possível exigir aos funcionários que trabalhem regularmente mais de 48 horas por semana. Deve ser concedido pelo menos um dia de folga por semana de trabalho e deve ser respeitado o direito a pausas diárias para descanso. No entanto, o Grupo DEICHMANN reconhece as exceções definidas pela OIT. A legislação nacional aplicável, as normas do setor comparáveis ou os acordos coletivos devem ser interpretados no âmbito do enquadramento internacional definido pela OIT.

Nos casos excecionais definidos pela OIT, o limite máximo para o número de horas de trabalho acima referido pode ser excedido; nesse caso, as horas extraordinárias são permitidas numa base voluntária. Se forem acordadas horas extraordinárias (para além do horário de trabalho semanal regular) com os funcionários dos intervenientes na cadeia de abastecimento, deve garantir-se que estas são sempre remuneradas com um acréscimo de, pelo menos, 125 por cento do salário horário normal. As horas extraordinárias devem ser uma exceção e têm de ser sempre voluntárias para o funcionário.

9. Liberdade de associação e negociação coletiva

Os intervenientes na cadeia de abastecimento respeitam o direito de todos os trabalhadores, de forma livre e democrática, de escolherem, constituírem e aderirem às associações de trabalhadores da sua escolha, sem qualquer distinção e independentemente do género, bem como de participarem em negociações coletivas.

Em situações em que o direito à liberdade de associação e à negociação coletiva é legalmente restringido, os intervenientes na cadeia de abastecimento devem permitir que estes funcionários disponham de formas comparáveis de constituir associações autónomas e independentes, de modo a poderem estabelecer um diálogo com o empregador sobre questões relacionadas com o local de trabalho.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento não discriminam os funcionários com base na filiação sindical e não impedem os seus representantes de terem acesso aos funcionários no local de trabalho ou de interagirem com eles.

10. Saúde e segurança

Partindo do princípio de que os intervenientes na cadeia de abastecimento são quem melhor conhece o setor e os possíveis riscos específicos, devem garantir um ambiente de vida e de trabalho seguro, limpo e saudável. Devem criar comissões competentes responsáveis pela saúde e segurança de toda a força de trabalho e pelo cumprimento dos aspetos relacionados com a saúde e a segurança previstos nesta política. Os incidentes relacionados com a saúde e a segurança no local de trabalho ou noutras instalações disponibilizadas devem ser documentados.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento devem cumprir a legislação nacional para a proteção da saúde e segurança no local de trabalho, ou as normas internacionais caso a legislação nacional seja insuficiente ou a sua aplicação seja inadequada.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento devem tomar as medidas adequadas para prevenir acidentes de trabalho ou danos para a saúde que ocorram durante o trabalho ou que decorram ou estejam relacionados com o mesmo. São obrigados a reduzir, na medida do possível, os riscos no ambiente de trabalho. Pessoas vulneráveis, como, entre outras, jovens funcionários, mães jovens e mulheres grávidas, bem como pessoas com deficiência, devem receber proteção especial.



DEICHMANN

A cooperação ativa entre a gestão e os funcionários ou os seus representantes é essencial para a implementação de sistemas que garantam um ambiente de trabalho seguro e saudável. Isto pode ser alcançado, entre outros, através da criação de comissões de saúde e segurança no trabalho. As empresas asseguram que estão implementados sistemas para identificar, avaliar, prevenir e resolver potenciais riscos para a saúde e a segurança dos intervenientes internos, incluindo os riscos decorrentes de terceiros. Tomam medidas eficazes para prevenir potenciais acidentes, lesões e doenças entre os funcionários que estejam relacionados com o processo de trabalho ou que ocorram durante o mesmo. Estas medidas deverão reduzir os riscos associados ao ambiente de trabalho. Os intervenientes na cadeia de abastecimento devem garantir que os funcionários recebem formação em saúde e segurança que cumpra os requisitos legais e esteja devidamente documentada, e que essa formação seja repetida para todos os novos funcionários e para aqueles que regressam ao serviço.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento enviarão esforços para melhorar a proteção dos funcionários em caso de acidente, nomeadamente através de regimes de seguro obrigatório. Em conformidade com a legislação nacional, obterão todas as licenças e documentação necessárias e tomarão as medidas adequadas, dentro da sua esfera de influência, para garantir a estabilidade e a segurança das instalações e edifícios que utilizam e para os proteger contra quaisquer situações de emergência previsíveis. Isto inclui o alojamento dos funcionários, caso seja fornecido pela entidade patronal.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento respeitam o direito dos funcionários de saírem das instalações sem terem de pedir autorização à empresa com vista a escapar de um perigo imediato.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento garantem que todos os funcionários têm acesso equitativo a cuidados de saúde no trabalho adequados, bem como às instalações e seguros associados.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento garantem o acesso a água potável, a espaços seguros e limpos para preparação e armazenamento de alimentos, bem como a espaços seguros e limpos para refeições e descanso. Além disso, fornecem a todos os funcionários, em todos os momentos e de forma gratuita, equipamento de proteção individual (EPI) eficaz. O equipamento de proteção individual deve ter em conta as necessidades das diferentes categorias de funcionários, por exemplo, mulheres grávidas ou lactantes, e deve cumprir os requisitos do local de trabalho.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento devem garantir que os alojamentos, caso sejam disponibilizados aos funcionários, bem como as instalações sanitárias e os locais para higiene pessoal, estão limpos, são seguros e satisfazem as necessidades básicas.

11. Proteção ambiental

Os intervenientes na cadeia de abastecimento devem analisar as operações comerciais quanto aos impactos ambientais e estabelecer políticas e procedimentos eficazes que reflitam a sua responsabilidade para com o ambiente e garantam que os recursos naturais são utilizados da forma mais eficiente possível. Isso deverá estar em conformidade com as leis e regulamentos nacionais aplicáveis à proteção ambiental no país em que operam.



DEICHMANN

Os intervenientes na cadeia de abastecimento asseguram a implementação de medidas adequadas para reduzir os impactos adversos na comunidade, nos recursos naturais e no ambiente como um todo. As substâncias perigosas devem ser evitadas sempre que possível ou utilizadas apenas de forma limitada. Apenas podem ser utilizadas se forem manuseadas de forma adequada e a sua utilização não deve causar danos ao ambiente.

A eliminação ambientalmente correta de resíduos, embalagens, substâncias químicas, mercadorias perigosas e recipientes de armazenamento deverá ser garantida e comprovada, mediante pedido. Todos os resíduos gerados durante a produção devem ser eliminados em conformidade com os requisitos legais nacionais. Caso haja um impacto negativo no ambiente, este deverá ser minimizado ou corrigido.

12. Conduta empresarial ética

Os intervenientes na cadeia de abastecimento comprometem-se a não se envolver em corrupção, extorsão ou desvio de fundos, nem em qualquer forma de suborno, incluindo, entre outros, a promessa, oferta, aceitação ou concessão de um incentivo financeiro ou de outra natureza indevida.

Espera-se que disponham de informações precisas sobre as suas atividades, estrutura e desempenho e que as divulguem em conformidade com as regulamentações aplicáveis e as práticas comparáveis do setor.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento não devem cometer falsificação de informações nem praticar qualquer ato de fraude. Para além disso, devem recolher, utilizar e proteger os dados pessoais (incluindo os dados dos funcionários, parceiros comerciais, clientes e consumidores no seu âmbito de influência) com a devida atenção. A recolha, utilização e proteção de dados pessoais devem ser realizadas em conformidade com a legislação e os requisitos legais referentes à proteção de dados e à segurança da informação.

Deverão ser implementadas medidas de formação e comunicação de forma a reforçar a sensibilização para as políticas, os programas e as medidas contra comportamentos antiéticos.

13. Sistemas de gestão

Os intervenientes na cadeia de abastecimento devem tomar medidas claras para cumprir os requisitos deste Código de Conduta, integrá-los em todos os processos operacionais e torná-los parte integrante da sua filosofia e política empresarial. Deverá ser implementado nas suas práticas comerciais um sistema de diligência devida baseado em processos e no risco, alinhado com as expectativas do Código de Conduta da DEICHMANN.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento devem comunicar ativamente o conteúdo do Código de Conduta da DEICHMANN a todas as áreas da empresa, aos parceiros comerciais e às partes interessadas relevantes.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento devem designar um responsável por todas as questões relacionadas com o Código de Conduta da DEICHMANN no âmbito da sua organização.

A gestão dos intervenientes na cadeia de abastecimento deve avaliar regularmente a implementação dos requisitos do Código de Conduta da DEICHMANN e empenhar-se numa melhoria contínua na sua implementação.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento assumem a responsabilidade pelo cumprimento dos requisitos do Código de Conduta da DEICHMANN no que diz respeito a todos os funcionários que supervisionam e aceitam

- atribuir a alguém a responsabilidade pela implementação do conteúdo do Código de Conduta da DEICHMANN em todas as instalações que possuam, explorem ou utilizem para produção da DEICHMANN;



DEICHMANN

14. Auditoria e monitorização

- garantir que todos os funcionários estão familiarizados com o conteúdo do Código de Conduta da DEICHMANN, comunicando-o num idioma compreensível para os funcionários e realizando regularmente formações sobre o Código de Conduta da DEICHMANN;
- implementar práticas de aquisição responsável e formar todos os funcionários nesse sentido;
- incluir todos os funcionários na sua cadeia de abastecimento, especialmente grupos vulneráveis, como trabalhadores no domicílio, trabalhadores temporários e trabalhadores migrantes, no processo de devida diligência, a fim de identificar os desafios a este nível e procurar introduzir melhorias;
- abster-se de aplicar medidas disciplinares, despedimentos ou qualquer outra forma de discriminação contra os funcionários que forneçam informações sobre o incumprimento dos requisitos do Código de Conduta da DEICHMANN;
- criar ou participar em mecanismos de reclamação eficazes ao nível operacional para indivíduos e comunidades que possam ser afetados negativamente e a manter registos precisos.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento devem comprovar, através de registos adequados, que cumprem os requisitos do Código de Conduta da DEICHMANN. Devem conseguir conceder às entidades designadas pelo Grupo DEICHMANN, que pretendam verificar o cumprimento dos requisitos, acesso aos registos e fornecer informações adequadas.

Os intervenientes na cadeia de abastecimento devem incluir o cumprimento do conteúdo do Código de Conduta da DEICHMANN como condição em todos os acordos que celebrem. Estes acordos requerem o cumprimento de todos os requisitos do Código de Conduta da DEICHMANN e a participação em atividades de monitorização, mediante pedido.

De modo a avaliar o cumprimento do Código de Conduta da DEICHMANN, o Grupo DEICHMANN recorre também a auditores independentes que realizam auditorias sociais e ambientais em seu nome. Dependendo do papel desempenhado nas cadeias de abastecimento, aplicam-se diferentes condições de implementação aos intervenientes.

Nós, o Grupo DEICHMANN, temos o direito de verificar o cumprimento do conteúdo deste Código de Conduta através de inspeções sistemáticas e sem aviso prévio. As inspeções são realizadas por membros do Grupo DEICHMANN ou por auditores independentes, em conformidade com as diretrizes da amfori Business Social Compliance Initiative (BSCI) ou com este Código de Conduta.

Para esse efeito, é necessário obter acesso sem restrições às instalações e aos dados pessoais dos funcionários dos intervenientes na cadeia de abastecimento. As empresas intervenientes na cadeia de abastecimento autorizam o pessoal da DEICHMANN e o pessoal por ela designado a realizar entrevistas aos funcionários, tanto nas instalações da empresa como fora delas, desde que os dados sejam tratados de forma confidencial e processados sem influência.



DEICHMANN

15. Medidas corretivas e incumprimento

O Código de Conduta da DEICHMANN define os princípios cujo cumprimento esperamos de nós próprios e dos intervenientes na cadeia de abastecimento. A aplicação do Código de Conduta após a aceitação do seu conteúdo é válida durante toda a duração da relação comercial, incluindo após o seu término.

Estamos cientes de que, em determinados casos, a implementação destas expectativas requer uma abordagem faseada. Para o Grupo DEICHMANN, é importante que, em caso de incumprimento, os intervenientes na cadeia de abastecimento tomem todas as medidas corretivas necessárias para melhorar a situação e cumprir estes princípios num prazo razoável. Esse período depende da natureza da medida corretiva e do grau de risco, e deverá ser coordenado com o Grupo DEICHMANN.

Caso se verifiquem violações repetidas sem que os intervenientes na cadeia de abastecimento tomem as medidas corretivas adequadas, seremos obrigados a pôr termo à cooperação.

