

Direitos  
Humanos e  
Política de  
Equidade

# Introdução

Cuidar das pessoas e respeitar a natureza sempre foi essencial para a C&A. Ainda que seja um dever dos governos proteger e impor os direitos humanos, nós reconhecemos a nossa responsabilidade para respeitar os direitos humanos e prevenir, mitigar e remediar ativamente quaisquer potenciais impactos negativos nas pessoas. Visamos assumir um papel positivo por um mundo onde os direitos humanos e a equidade são desfrutados por todos.

---

## O Nosso Compromisso para os Direitos Humanos e a Equidade

Comprometemo-nos a estabelecer e a promover uma cultura de respeito por direitos humanos reconhecidos internacionalmente, como definido pelos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. Comprometemo-nos a aderir à Carta Internacional dos Direitos Humanos (ou seja, a Declaração dos Direitos Humanos da ONU, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, e o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais), aos princípios do Pacto Global da ONU e à Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, ao longo das nossas próprias operações, relações comerciais e cadeia de abastecimento.

Baseamos os nossos compromissos nas normas contidas nas convenções internacionais e recomendações refletidas em cada secção desta política de direitos humanos. Aderimos também às Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e à Diretiva Due Diligence da OCDE para Cadeias de Abastecimento Responsáveis no Setor de Vestuário e Calçados.

Conferimos particular importância ao respeito dos direitos de crianças, mulheres e pessoas pertencentes a grupos historicamente marginalizados.

Relativamente a isto, guiamo-nos pelas normas internacionais de direitos, delineadas, entre outras, pela Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres, a Convenção da OIT sobre a Violência e o Assédio (N.º 190), a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das suas Famílias, a Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, os Direitos das Crianças e os Princípios Empresariais, os Princípios de Empoderamento das Mulheres das Nações Unidas, as Orientações de Género para as UNGPs, as Normas de Conduta das Nações Unidas para Combater a Discriminação contra as Pessoas LGBTI.

Cumprimos, no mínimo, as leis e as regulamentações dos países em que operamos, ao mesmo tempo que seguimos as normas de direitos humanos internacionais apresentados na presente política, quando estas normas são superiores. No caso de leis locais que restrinjam a realização das normas dos direitos humanos internacionais, trabalharemos para criar meios alternativos para manter essas normas.

# O Âmbito da Política

Esta política define como a C&A aborda os direitos humanos na sua relação com os seguintes grupos e partes interessadas:

- Todos os funcionários da C&A, incluindo estagiários, trabalhadores temporários, conjuntamente referidos como “empregados”.
- Trabalhadores emprestados, funcionários dos nossos parceiros comerciais e pessoas a trabalhar em toda a nossa cadeia de abastecimento, conjuntamente referidos como “trabalhadores”.
- Entidades comerciais na cadeia de abastecimento da nossa mercadoria, incluindo os nossos fornecedores, as unidades de produção usadas por estes, os seus subcontratados, bem como quaisquer pré-fornecedor de bens, como tecidos e matérias-primas (conjuntamente referidos como “fornecedores”).
- Outros parceiros comerciais com os quais a C&A entre numa relação comercial para um abastecimento de um produto ou serviço que não mercadoria (conjuntamente referidos como “parceiros comerciais”).
- As pessoas e comunidades afetadas pelo nosso negócio, como os residentes nas comunidades envolventes.
- Clientes da C&A.

---

## Envolvimento das Partes Interessadas

Os pontos de vista de diferentes partes interessadas, especialmente daqueles potencialmente afetados pelo nosso negócio, são essenciais para melhorar o desempenho dos direitos humanos e promover resultados equitativos. Por conseguinte, estamos empenhados em participar num aconselhamento contínuo das partes interessadas para construir um diálogo bidirecional significativo, com representantes da comunidade, sociedade civil e organizações lideradas por pessoas de grupos sub-representados.

### Funcionários e Trabalhadores

- É nossa preocupação central garantir um diálogo aberto com os nossos funcionários e envolver-nos ativamente com eles ao realizar reuniões regulares com os nossos representantes dos funcionários e ao aprender com as pesquisas de envolvimento e de pulso, grupos de foco e canais de reclamação.
- Esperamos também que as visões dos trabalhadores na nossa cadeia de abastecimento sejam ativamente procuradas e ouvidas. Pedimos aos nossos fornecedores e parceiros comerciais que se envolvam com trabalhadores e representantes dos trabalhadores através de meios adequados, como um diálogo social e canais de reclamação.

### Clientes e Comunidades

- Reconhecemos que onde quer que operemos, o estabelecimento de relações positivas com clientes e comunidades é uma pré-condição para a nossa “licença social para operar”. Estamos empenhados em envolver-nos proativamente com eles, a ouvir todas as perspetivas, comunicar e aprender com eles e a considerar, seriamente, pontos de vista que sejam compatíveis com os direitos humanos e os valores de equidade.
- Tomaremos medidas proativas para evitar, eliminar ou, pelo menos, minimizar potenciais impactos negativos nos direitos humanos de comunidades afetadas pelo nosso negócio.
- Contribuímos para o desenvolvimento socioeconómico positivo e melhores oportunidades através da criação de trabalho e do programa de impacto na comunidade para dar à empresa e aos funcionários.

- Nós valorizamos as visões dos clientes. Envolver-nos-emos com os nossos clientes para saber mais sobre as suas opiniões e experiência com o nosso desempenho de direitos humanos. Os clientes são também encorajados a expressar as suas perspetivas através dos nossos canais de apoio ao cliente, bem como os nossos canais de reclamação e denúncia.

## Grupos Vulneráveis e em Desvantagem

- Reconhecemos que a crise continuada da desigualdade entre e dentro de países e o impacto irregular que operações comerciais podem ter em pessoas de diferentes géneros, identidades e interseções. Determinados grupos de direitos humanos estão numa posição mais marginalizada que outros e a nossa sociedade requer a nossa atenção específica. Procuramos entender o que torna as pessoas vulneráveis em diferentes contextos de locais de trabalho, pois a vulnerabilidade varia de acordo com as circunstâncias geográficas e sociais.
- Visamos melhorar continuamente o nosso desempenho em termos de direitos humanos com particular atenção para os riscos específicos por comunidades vulneráveis. Nas nossas operações, isto inclui grupos sub-representados, bem como aqueles que enfrentam desvantagens múltiplas e interseccionais. Na nossa cadeia de abastecimento, isto inclui mulheres, trabalhadores domésticos, trabalhadores de agências, trabalhadores temporários, trabalhadores migrantes e povos indígenas.
- Através de uma análise de risco regular e, onde possível, do envolvimento direto com pessoas que viveram experiências de desvantagem social, visamos garantir que todos os grupos potencialmente em risco são identificados e as suas posições são tidas em conta.

## A Nossa Abordagem

Comprometemo-nos a honrar os direitos humanos e a promover esta cultura ao implementar e manter um sistema de gestão de risco de direitos humanos para mitigar riscos e impactos negativos em pessoas e comunidades através das nossas próprias operações, relações comerciais e cadeia de abastecimento. O que isto significa em particular, é especificado abaixo:

- Incorporar abordagens baseadas nos direitos nas políticas internas, processos operacionais e práticas comerciais.
- Sensibilizar para os direitos humanos através de formações, e-learning e campanhas de comunicação.
- Implementar processos de devida diligência efetiva para identificar, prevenir, mitigar e, onde necessário, remediar impactos negativos nas pessoas afetadas pelo nosso negócio, incluindo clientes e comunidades. Fazemos isto tanto de forma regular como numa base ad hoc, ou seja, para desenvolvimento de um novo produto ou entrada em novos mercados de abastecimento, tendo especial atenção às necessidades específicas de grupos vulneráveis.
- Ao manter e melhorar continuamente mecanismos de reclamação acessíveis e eficazes abertos para partes interessadas internas e externas, incluindo fornecedores/parceiros comerciais e respetivos trabalhadores, funcionários da C&A e quaisquer terceiros. Violações e abusos dos direitos humanos, incluindo mas não limitado a normas de trabalho inadequadas, podem ser reportadas através dos nossos [Canais Abertos](#) e de Apoio ao Cliente. Estamos também a trabalhar para desenvolver mecanismos eficazes de reclamação de fábrica em toda a nossa cadeia de abastecimento.
- Ao tomar medidas atempadas para investigar denúncias de direitos humanos e, onde necessário, cessar, ou pelo menos mitigar os impactos adversos sobre as pessoas. Estas ações incluem soluções não judiciais, como a disposição de ações corretivas, compensação por reclamações, medidas disciplinares contra as pessoas responsáveis e a imposição de sanções aos fornecedores/parceiros comerciais. Também participamos em canais de reclamações externos selecionados não judiciais.

- Acompanhar a implementação e os resultados das medidas corretivas, bem como comunicar a forma como os impactos são abordados a longo prazo. Por forma a evitar a repetição dos impactos negativos sobre os direitos humanos, atualizaremos regularmente as medidas corretivas relevantes, tanto nas nossas políticas como na prática.
- Os detalhes relativos aos resultados da nossa análise de risco, estratégia de implementação e medidas concretas, tais como ensinamentos a partir de avaliações e programas de capacitação, são regularmente publicados de acordo com as leis aplicáveis, bem como nos nossos Relatórios de Sustentabilidade, nos quais reportamos o progresso da implementação.
- Ao respeitar o direito à defesa dos direitos humanos, nós não iremos retaliar nem tolerar qualquer forma de retaliação contra qualquer pessoa que, em boa fé, tenha demonstrado preocupação com os direitos humanos ou auxiliado na investigação de denúncias sobre direitos humanos. Esperamos que os nossos fornecedores e parceiros comerciais sigam este mesmo princípio.

---

## O Nosso Foco

Através de uma análise de risco contínua, pretendemos dar prioridade a áreas dos direitos humanos, onde os riscos são mais severos e suscetíveis de ocorrer nas nossas próprias operações, com os nossos parceiros comerciais e na nossa cadeia de abastecimento. Para esse fim, com base nos riscos de direitos humanos atualmente identificados, damos especial atenção aos direitos humanos descritos abaixo.

### Direitos das Crianças

- Não toleramos o trabalho infantil e garantiremos que crianças com idade inferior a 16 anos não sejam empregadas, exceto no caso de programas de aprendizagem ou de formação profissional. Seguiremos as normas relativamente à idade mínima das convenções internacionais, ou as leis nacionais e as normas da indústria, quando estas forem superiores.
- Se identificarmos o trabalho infantil, asseguraremos que as crianças não acabem por ficar em pior situação após a violação ter sido abordada, ao receber, em vez disso, educação e apoio. Os jovens trabalhadores não devem realizar trabalhos perigosos e devem receber instruções adequadas e específicas, bem como formação profissional.
- Em referência ao indicado acima, esperamos que os nossos fornecedores/parceiros comerciais sigam os mesmos princípios.
- Tomaremos outras medidas para proteger os direitos das crianças nas nossas próprias operações, incluindo a identificação do impacto das nossas práticas de emprego nos direitos das crianças dos nossos próprios funcionários, ao fornecer produtos e ambientes de loja seguros e amigos das crianças.
- Asseguraremos que as crianças possam expressar livremente o seu próprio ponto de vista, ao colocar sempre o seu interesse em primeiro lugar, quando apresentadas nas nossas práticas de marketing. Daremos particular atenção aos potenciais impactos negativos não intencionais do nosso marketing em relação às crianças.

### Trabalho Forçado e Exploração Laboral

- Proibimos todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, incluindo trabalho em regime de prisão, servidão para pagamento de dívidas, tráfico de mão-de-obra, e qualquer outra forma de trabalho involuntário. Todo o trabalho deve ser conduzido numa base voluntária, e nunca estar sob ameaça de qualquer pena, sanção, ou coerção política.

- Ao trabalhar com contratados e agências de recrutamento, prestaremos especial atenção para garantir que não sejam pagas taxas de recrutamento e que os funcionários mantêm o controlo sobre os seus próprios documentos de identidade.
- Não toleramos qualquer outra forma de exploração laboral que conduza a impactos devastadores, a nível físico, mental ou financeiro. Os funcionários devem ser contratados com base numa relação de trabalho legalmente reconhecida, ter um ambiente de trabalho seguro e, se aplicável, um ambiente livre de riscos para a saúde, e receber uma remuneração justa e tempo de descanso.
- Em referência ao indicado acima, esperamos que os nossos fornecedores/parceiros comerciais sigam os mesmos princípios.

## Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

- Reafirmamos o nosso apoio ao direito dos nossos funcionários e trabalhadores à liberdade de associação e de negociação coletiva.
- Respeitamos o direito de formar ou aderir a uma associação de trabalhadores à sua escolha, tal como permitido pelas leis locais, sem qualquer interferência ou restrições. Em boa fé, comprometemo-nos a participar em negociações coletivas e outras formas de negociação relativamente às condições de emprego com os representantes dos nossos funcionários.
- No que refere ao acima exposto, esperamos que os nossos fornecedores e parceiros comerciais procedam da mesma forma, permitindo meios alternativos de diálogo social entre trabalhadores e quando as leis locais possuam restrições à formação ou adesão a associações de trabalhadores ou a negociações coletivas.

## Saúde e Segurança

- Trabalhar num ambiente seguro e protegido contra riscos para a saúde é um direito fundamental. Tomamos medidas adequadas para prevenir todo o tipo de doenças profissionais, lesões e acidentes e promover um clima de trabalho saudável. Esperamos que os nossos fornecedores/parceiros comerciais sigam este mesmo princípio.
- Quando exista um risco iminente e severo para a sua saúde e segurança, colocaremos os nossos funcionários “fora do trabalho”. Afirmamos o direito dos trabalhadores a abandonarem o trabalho, devido ao perigo de ferimentos provocados por perigos urgentes de segurança.
- Estamos empenhados em tomar medidas adequadas para assegurar a criação de um ambiente de trabalho seguro e higiénico, incluindo o acesso a instalações sanitárias, e a formação regular em saúde e segurança para os nossos funcionários e trabalhadores.
- Colocamos a saúde e a segurança dos clientes em primeiro plano e como foco central, e asseguramos que os bens e serviços que fornecemos cumprem todas as normas acordadas e legalmente exigidas em termos de saúde e segurança dos consumidores.

## Horas de Trabalho e Salários

- Respeitamos o direito ao descanso e ao lazer, incluindo horários de trabalho razoáveis até 48 horas por semana, feriados oficiais com remuneração, e pelo menos um dia de folga por semana.
- Asseguraremos que todos os nossos funcionários sejam pagos em caso de licença por doença e licença parental, de acordo com a legislação laboral nacional, esforçando-nos continuamente por melhorar.

- As horas extraordinárias apenas devem ser permitidas como exceção para satisfazer exigências de curto prazo das empresas, com o limite de 60 horas por semana, e sempre dentro dos limites permitidos pela legislação nacional ou acordos coletivos. Respeitaremos o “direito de desligar”<sup>1</sup> dos nossos funcionários para permitir um equilíbrio saudável entre trabalho e vida privada.
- Esperamos que os nossos fornecedores/ parceiros comerciais sigam estes mesmos princípios.
- O nosso objetivo é proporcionar aos nossos funcionários e trabalhadores salários adequados, o que significa que estes devem, no mínimo, satisfazer as necessidades básicas dos indivíduos e dos seus dependentes e permitir um rendimento discricionário para levar uma vida modesta, mas decente. Como parte da nossa Estratégia para a Equidade, Inclusão e Direitos Humanos em 2028, comprometemo-nos a identificar e abordar as lacunas salariais dos nossos funcionários. Para os nossos parceiros comerciais e de abastecimento, estamos envolvidos em diversas iniciativas, incluindo as que têm ACT, para conseguir salários adequados para os trabalhadores.
- Reconhecemos que as nossas próprias práticas de compra podem desempenhar um papel fundamental para permitir aos nossos fornecedores/parceiros comerciais planejar a sua produção, evitar trabalho extraordinário regular, e assegurar o pagamento aos funcionários. Estamos empenhados em avaliar e mitigar estes riscos para evitar contribuir para horários de trabalho excessivos para os trabalhadores dos nossos fornecedores e parceiros comerciais.

## Tratamento Respeitoso, Liberdade de Assédio e Abuso

Todos os funcionários e trabalhadores devem ser tratados com respeito e dignidade. Estamos empenhados em proporcionar um ambiente seguro para todos, livre de violência e assédio.

- Os comportamentos inaceitáveis incluem, mas não se limitam a quaisquer formas de intimidação, assédio escrito ou gráfico, assédio económico, assédio relacionado com o trabalho, assédio gestual, ataques físicos e assédio verbal implícito ou explícito conducente a danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos.
- Reconhecemos que o comportamento abusivo pode ocorrer numa diversidade de situações relacionadas com o trabalho, incluindo as que estão fora do local de trabalho. Estas situações podem ocorrer em espaços de descanso e sanitários, durante viagens relacionadas com o trabalho, na comunicação relacionada com o trabalho facilitada pelas tecnologias de comunicação, no alojamento fornecido pelo empregador e no transporte relacionado com o trabalho. O assédio e o abuso podem ser explicitamente dirigidos a pessoas devido ao seu género, ou afetar pessoas de um determinado sexo de forma desproporcionada, o que frequentemente envolve assédio sexual.
- Tomaremos as medidas adequadas para evitar que este comportamento ocorra, identificando riscos e perigos, incluindo os de natureza psicossociológica e fornecendo regularmente informação e formação aos nossos funcionários e gestão.
- Não toleraremos qualquer forma de tratamento desrespeitoso, violência e assédio no local de trabalho e trataremos os incidentes reportados com seriedade e prontamente investigaremos todas as respetivas alegações.
- Ao reconhecer que a violência e o assédio ocorrem frequentemente em situações de relações de poder desiguais, tomaremos as medidas adequadas para assegurar a proteção contra a retaliação durante e após a investigação. Ao longo do procedimento de denúncia, ofereceremos aconselhamento aos funcionários, incluindo apoio que responda às questões de género para o assédio sexual.

<sup>1</sup> O “direito de desligar” refere-se ao direito do trabalhador de poder desligar-se do trabalho e abster-se de se envolver em comunicações eletrónicas relacionadas com o trabalho, tais como correio eletrónico ou outras mensagens, durante o horário não laboral (EurWORK).

- Os administradores que recebam queixas de assédio (sexual) e os nossos funcionários que tomem conhecimento de (potenciais) casos de assédio sexual devem comunicar imediatamente tais comportamentos aos representantes da People & Culture (RH) ou através dos canais de reclamações da C&A. Os relatórios podem ser apresentados de forma confidencial ou anónima. Encorajamos também os trabalhadores a denunciar suspeitas de violação através dos canais de reclamações da C&A, quando não confiarem nos procedimentos internos para este efeito no seu local de trabalho.
- Não incluiremos a proibição de discutir alegações de assédio sexual em acordos de não divulgação assinados pelos nossos trabalhadores, nem imporemos tais limitações em quaisquer termos de acordo. As formas de assédio sexual que constituam infrações penais nos termos da lei serão comunicadas à polícia.
- Esperamos que os nossos fornecedores e parceiros comerciais sigam estes mesmos princípios.

## Equidade, Inclusão e Ausência de Discriminação

- Consideramos a igualdade de tratamento de todos os trabalhadores e funcionários, tal como interpretada pelas Convenções fundamentais da OIT, um princípio fundamental.
- Recrutamos, contratamos, colocamos, formamos, compensamos e promovemos pessoas apenas com base no seu desempenho, competências, experiência e requisitos do cargo.
- Não toleramos qualquer forma de discriminação direta ou indireta com base em idade, deficiência, identidade de género, orientação sexual, etnia, raça, nacionalidade, religião, contexto socioeconómico, gravidez, estado civil ou familiar, filiação sindical ou qualquer outra dimensão da identidade e respetivas interseções. Apoiamos a ação afirmativa para assegurar a igualdade de oportunidades, tal como estipulado pela lei.
- Comprometemo-nos a avaliar regularmente a equidade nos resultados para funcionários de todas as origens e identidades na C&A. Utilizaremos métodos de recolha de dados qualitativos e quantitativos, orientados pela abordagem baseada nos direitos e onde legalmente permitidos.
- Estamos empenhados em prestar equidade entre pessoas de todos os géneros e em todas as identidades. Mediremos e tomaremos medidas para colmatar as disparidades salariais para as mulheres e grupos sub-representados, além do cumprimento da igualdade salarial mínima, e sempre que tais medidas sejam legalmente permitidas.
- Atuamos com uma visão de equidade no processo e no resultado, tendo em conta as diferenças entre os nossos funcionários.
- Reconhecemos experiências de marginalização histórica, exclusão e desigualdades sistémicas vividas, entre outros, por mulheres e pessoas não binárias, pessoas pertencentes a comunidades racializadas, grupos étnicos sub-representados, a comunidade LGBTI+ e pessoas com deficiência. Trabalharemos continuamente para identificar e remover barreiras no acesso a oportunidades iguais e justas de acordo com as necessidades dos nossos funcionários e para apoiar todos a atingirem o seu pleno potencial, independentemente das circunstâncias individuais.
- O nosso compromisso com a equidade inclui a conceção de formas de satisfazer as necessidades das pessoas que necessitam de assistência especial ou adaptação do local de trabalho, tais como medidas ou instalações para pessoas com deficiência, necessidades religiosas ou responsabilidades familiares.
- Aderimos aos mesmos valores no serviço aos nossos clientes. Estamos empenhados em promover um ambiente comercial que acolhe pessoas de todas as idades e de todas as capacidades, de todos os tipos de corpo, géneros e orientações sexuais, de todas as etnias e de todos os estilos de vida. Colocamos a inclusão no centro das nossas estratégias de desenvolvimento de produtos.



- Utilizaremos práticas de marketing responsáveis e inclusivas que reflitam e celebrem a diversidade dos nossos clientes e que quebrem proativamente os estereótipos.
- Esperamos que os nossos fornecedores/parceiros comerciais assegurem a ausência de discriminação nas suas práticas.
- Comprometemo-nos a promover a equidade na sociedade através da alavanca do nosso negócio, inclusivamente através das nossas práticas de contratação indireta e de aprovisionamento. Isto inclui incentivar a dedicação à equidade e à inclusão, bem como fazer negócios com empresas geridas por mulheres e grupos sub-representados.

## Privacidade

- Respeitamos a privacidade e estamos empenhados em proteger os dados pessoais dos nossos funcionários, clientes, e trabalhadores de fornecedores/parceiros comerciais.
- Processamos dados pessoais em conformidade com as leis de privacidade aplicáveis, incluindo o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) da União Europeia (UE).
- Apenas recolhemos os dados pessoais necessários com fins legítimos e proporcionamos uma comunicação transparente a este respeito através da nossa Política de Proteção de Dados.

## Impacto Ambiental

Afirmamos o direito a um ambiente limpo, saudável e sustentável. Reconhecemos a ligação intrínseca entre as alterações climáticas e os direitos humanos das gerações presentes e futuras. Acreditamos que a prevenção da degradação ambiental é vital para o respeito dos direitos humanos.

Os nossos compromissos para a redução das emissões de gases com efeito de estufa, boa gestão da água, produtos químicos mais seguros, redução de resíduos e materiais mais sustentáveis estão definidos na nossa Estratégia de Sustentabilidade 2028. A maioria destes compromissos está relacionada com a nossa cadeia de abastecimento, uma vez que a maior parte do nosso impacto ambiental ocorre durante o aprovisionamento de matérias-primas e o fabrico de produtos. Com vista a prevenir e mitigar o impacto ambiental negativo e a respeitar o direito humano a um ambiente limpo, trabalhamos nesse sentido:

- objetivos climáticos claros, baseados na ciência e revistos regularmente;
- reduzir as nossas emissões de gases com efeito de estufa de acordo com os nossos objetivos;
- eliminar a utilização de produtos químicos perigosos e substituí-los por alternativas mais seguras, ao avaliar e verificar simultaneamente sistemas e práticas químicas e de gestão de águas residuais no local, para prevenir qualquer libertação nociva para o ambiente;
- reduzir o consumo de água azul; e
- foco na obtenção de materiais mais sustentáveis e na colaboração em iniciativas relevantes de múltiplos intervenientes.

## Anticorrupção e Integridade

- Reconhecemos que a corrupção tem impactos negativos no desenvolvimento socioeconómico e pode conduzir a violações dos direitos humanos. A corrupção sabota a justiça, a democracia e o Estado de Direito.

- Agimos sempre com integridade e não nos envolvemos ou aceitamos qualquer forma de corrupção, extorsão ou suborno, direta ou indiretamente.
- Toda a nossa conduta comercial deverá, no mínimo, cumprir a legislação aplicável de antissuborno e anticorrupção e esperamos que os nossos fornecedores/parceiros comerciais cumpram sempre a legislação aplicável.
- Incluímos compromissos de medidas anticorrupção no nosso “Código de Ética” e no “Código de Conduta”, que nos orientarão ainda mais para identificar e prevenir quaisquer formas de corrupção.

## Governança e Implementação

Na C&A Europe, a responsabilidade pela implementação desta política recai, em última análise, sobre European C&A Management Team. Esta responsabilidade inclui considerar os potenciais impactos dos direitos humanos relacionados com as principais decisões empresariais estratégicas nas nossas próprias operações e cadeia de abastecimento, bem como a aprovação de estratégias que são instrumentais para melhorar continuamente o desempenho da C&A em matéria de direitos humanos.

A supervisão e monitorização do cumprimento dos direitos humanos e processos de Due Diligence é confiada ao Conselho de Governança dos Direitos Humanos que inclui a liderança sénior responsável.

### Implementação em Operações Próprias:

- Adotámos a [Estratégia para a Equidade, Inclusão e Direitos Humanos 2028](#) que nos orienta na concretização da equidade, inclusão e respeito pelos direitos humanos, substanciada por um plano de ação plurianual.
- Nas nossas próprias operações, os nossos outros compromissos estão detalhados no nosso “[Código de Ética](#)”<sup>2</sup>, que evoluímos continuamente para servir de orientação aos funcionários, de modo a garantir que os nossos comportamentos e conduta comercial estão em conformidade com os princípios desta política.

### Implementação em Relações Comerciais e na nossa Cadeia de

#### Abastecimento:

- Nas nossas relações comerciais, procuramos fazer negócios com empresas que partilham os nossos valores e princípios.
- Estamos empenhados em trabalhar com os nossos fornecedores/parceiros comerciais e outras partes interessadas externas para prevenir, evitar e enfrentar potenciais impactos negativos nos trabalhadores e comunidades locais.
- Através do nosso “[Código de Conduta](#)” e das suas [correspondentes Diretrizes de Apoio](#), definimos as expectativas em relação aos nossos fornecedores no que respeita ao cumprimento legal, direitos laborais e humanos, proteção ambiental e normas éticas, incluindo medidas a tomar para garantir o seu cumprimento. Avaliamos as unidades de produção em função do nosso [Código de Conduta](#), identificando e remediando os incumprimentos. Além disso, as próprias equipas locais da C&A apoiam a sensibilização, proporcionam formação e desenvolvimento de capacidades para melhorar constantemente as condições de trabalho e colmatar as causas de não cumprimentos.

<sup>2</sup> Para a C&A Europe, o Código de Ética é estendido à organização de aprovisionamento na Ásia.

- Utilizaremos as nossas relações com os nossos fornecedores/parceiros comerciais para os instar a tomar as medidas adequadas para a proteção dos direitos humanos. Apenas se os nossos fornecedores/parceiros comerciais não estiverem dispostos a assumir a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, é que nos reservamos o direito de pôr termo a estas relações, tendo em consideração o nosso compromisso de uma saída responsável, de acordo com os respetivos Termos & Condições.
- Ao reconhecer os riscos inerentes aos direitos humanos na nossa cadeia de abastecimento, trabalhamos no sentido de abordar os riscos e impactos dos direitos humanos em toda a nossa cadeia de abastecimento de mercadorias, progressivamente até à fase da matéria-prima. Refletimos continuamente sobre os potenciais impactos negativos das nossas práticas de aquisição e aprovisionamento nos direitos humanos, introduzindo as adaptações necessárias. Os nossos compromissos são mais pormenorizados na nossa Estratégia de Sustentabilidade 2028.

---

## Perspetivas

Compreendemos que o respeito pelos direitos humanos e o cuidado com a natureza são compromissos contínuos e em evolução. Esforçamo-nos por melhorar continuamente o nosso desempenho nestas áreas, bem como por rever e ampliar os nossos esforços em relação aos progressos alcançados e ao feedback das partes interessadas internas e externas e dos grupos afetados para este fim. Por conseguinte, relatamos os nossos progressos através de uma comunicação transparente.

Esta política de direitos humanos é elaborada pelo Departamento de Pessoas e Cultura do Grupo e Sustentabilidade Global, aprovada pela equipa de gestão da C&A, assinalando o Dia Internacional dos Direitos Humanos. Atuaremos para defender a letra e o espírito dos tratados internacionais de direitos humanos e promover a dignidade de todas as pessoas direta e indiretamente afetadas pelo nosso negócio.

Esta política será regularmente revista e atualizada, pelo menos, uma vez de cinco em cinco anos.

Düsseldorf, dezembro de 2022

Assinado pelo CEO em nome da C&A Europe Management Team