



PVH Corp.

Código de Conduta de Fornecedores

O Código de Conduta de Fornecedores da PVH estabelece os princípios fundamentais em que nossos fornecedores em todo o mundo devem operar.

A PVH mantém relações comerciais apenas com fornecedores que compartilham do nosso compromisso de realizar negócios de forma justa, honesta e com respeito à dignidade das pessoas e seus direitos.

Este código de conduta destina-se a esclarecer as expectativas da PVH com relação às fábricas em que nossos produtos são fabricados e se aplica a todos os fornecedores envolvidos na fabricação de produtos para PVH, incluindo suas filiais, licenças ou agentes.

Os fabricantes devem atender aos requisitos do Código de Conduta de Fornecedores e promover melhores práticas e melhorias contínuas em suas operações. A PVH compromete-se a auxiliar os fornecedores a efetuar possíveis correções que porventura sejam identificadas em suas instalações.

Leis e Regulamentos

O fornecedor deve operar em plena conformidade com todas as leis e regulamentos dos países onde operam.

A PVH é signatária da Associação Brasileira do varejo Têxtil (ABVTEX) e, no Brasil, exige que toda a sua cadeia – incluindo fornecedores e subcontratados - esteja previamente certificada por aquela associação.

Trabalho Infantil

O fornecedor não deve empregar menores de idade, salvo quando a legislação local permitir as exceções em consonância com as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT). No Brasil a idade mínima para o trabalho é de 18 anos, sendo que a legislação local permite o trabalho de pessoas com idade inferior a 18 anos se observadas certas condições.

O fornecedor deve cumprir todas as exigências locais para o trabalho de jovens, especialmente aquelas referentes a atividades desempenhadas (lista TIP, decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008), horas de trabalho, salários e condições de trabalho.

Trabalho Análogo ao Escravo (ou “Forçado”)

O fornecedor não deve fazer uso de trabalho involuntário ou forçado, dentro de seus estabelecimentos e em toda sua rede de subcontratados. É vedado o uso de trabalho de prisioneiros.

De acordo com a abordagem atual do Ministério Público do Trabalho no Brasil, qualquer um dos quatro elementos abaixo é suficiente para configurar uma situação de trabalho escravo:

1. **Trabalho forçado**: O trabalhador é obrigado a se submeter a condições de trabalho em que é explorado, sem possibilidade de deixar o local seja por causa de dívidas, seja em virtude de ameaça e/ou violência física ou psicológica;
2. **Jornada exaustiva**: Expediente penoso, devido ao esforço excessivo e sobrecarga de trabalho e/ou a um período extenuante de atividade contínua, que vai além da questão das horas extras não pagas. Essa condição coloca a integridade física do trabalhador em risco, já que o intervalo entre as jornadas é insuficiente para a reposição de energia;
3. **Servidão por dívida**: Geração de dívidas ilegais referentes a gastos com transporte, alimentação, aluguel, equipamentos de proteção individual e ferramentas de trabalho.
4. **Condições degradantes**: Graves irregularidades que caracterizam a precariedade do trabalho e das condições de vida sob as quais o trabalhador é submetido, atentando contra a sua dignidade.

Assédio

O fornecedor deve assegurar que todos os trabalhadores sejam tratados com respeito e dignidade. Nenhum trabalhador deve ser sujeito à punição física, sexual, psicológica ou assédio ou abuso verbal. Além disso, multas (descontos do salário) não podem ser aplicadas como prática disciplinar.

Salários e Benefícios

O fornecedor deve pagar aos trabalhadores, pelo menos, a remuneração mínima exigida pela legislação local e prover todos os benefícios legalmente obrigatórios. Além da remuneração das horas normais de trabalho, os trabalhadores devem ser compensados pelas horas extras a uma taxa superior, como legalmente exigido. Os acordos e convenções coletivas devem ser a principal referência no pagamento dos salários e benefícios, uma vez que determinam os pisos salariais e benefícios extralegais que devem ser proporcionados aos trabalhadores.

Horário de Trabalho

Os limites de horas de trabalho regulares e de horas extras definidos pela legislação brasileira devem ser respeitados pelo fornecedor, assim como o direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal remunerado. No entanto, a exemplo do item acima “Salários e Benefícios”, os acordos e convenções coletivas devem ser sempre a principal referência na aplicação dos horários de trabalho.

Saúde e Segurança

O fornecedor deve proporcionar a seus trabalhadores um ambiente de trabalho limpo, seguro e saudável, em conformidade com todas as leis e normas obrigatórias para o trabalho, saúde e segurança.

Não Discriminação

A PVH reconhece e respeita as diferenças culturais e requer que o fornecedor garanta um emprego que se baseie em competências, e não em quaisquer outras características como aparência, religião, origem, sexo ou outras de ordem pessoal. A não discriminação deve perpassar os processos de contratação, remuneração, benefícios, promoção, demissão e aposentadoria.

Os testes de gravidez não devem ser uma condição de emprego e não devem ser solicitados em nenhuma circunstância. Além disso, as trabalhadoras não podem ser obrigadas a utilizar métodos contraceptivos.

Liberdade Sindical e de Negociação Coletiva

O fornecedor deve reconhecer e respeitar os direitos dos trabalhadores no exercício de livre associação, incluindo a adesão ou não a qualquer associação (sindicatos internos, externos, CIPA, agremiações etc.). O fornecedor deve também respeitar o direito dos trabalhadores de negociar coletivamente.

Meio Ambiente

O fornecedor deve cumprir com todas as leis ambientais locais aplicáveis ao local de trabalho.

Subcontratação

Caso o fornecedor não tenha capacidade de realizar todos os processos produtivos internamente e necessite do uso de subcontratados, haverá determinadas exigências:

1. O fornecedor deve avisar à PVH do uso de qualquer subcontratado *antes* da colocação de produção. Estar aprovado pela ABVTEX não é a única garantia de que o subcontratado será autorizado pela PVH;
2. O fornecedor assume total responsabilidade sobre os subcontratados com relação ao cumprimento da legislação vigente em todas as searas;
3. O fornecedor é a parte encarregada de assegurar que a auditoria da ABVTEX em seus subcontratados esteja em dia, e que possíveis desconformidades estejam sendo remediadas dentro do prazo estabelecido por aquela associação. Caso o subcontratado seja suspenso pela ABVTEX por qualquer motivo, o fornecedor deverá descontinuar imediatamente a produção da PVH nele;
4. Cabe ao fornecedor informar à PVH caso haja algum problema de ordem legal com qualquer subcontratado utilizado, como: falta de pagamentos de salários e benefícios, não

pagamento dos impostos devidos, falta de documentos para o funcionamento regular do negócio, fraude, entre outros. Além disso, greves de trabalhadores, acidentes de trabalho que resultem em morte e incidentes de ordem natural ou não natural como incêndio, alagamento, desabamento, entre outros, devem ser *imediatamente* reportados à PVH pelo fornecedor;

5. O fornecedor deve fazer visitas regulares em seus subcontratados a fim de verificar as condições de trabalho e a conformidade com a legislação vigente;
6. **A quarteirização** – que seria a terceirização por parte do subcontratado – **é terminantemente proibida pela PVH**. O fornecedor é responsável por criar mecanismos para impedir a quarteirização; além das visitas regulares aos subcontratados, o fornecedor deve contar com ferramentas e mecanismos que assegurem que a quantidade a ser produzida pelo subcontratado é factível de ser realizada por este individualmente.

Comunicação

O fornecedor deve comunicar o conteúdo do Código de Conduta de Fornecedores para trabalhadores, supervisores e gerentes. Em casos de empregados estrangeiros, o fornecedor deve disponibilizar o Código de Conduta na língua nativa de seus empregados.

Acompanhamento de Conformidade

A PVH realiza inspeções nas fábricas para acompanhar o cumprimento deste Código de Conduta. O fornecedor deve manter toda a documentação necessária para demonstrar o cumprimento deste código e deve permitir acesso aos representantes da PVH ao espaço físico de produção, aos registros de trabalho e também aos trabalhadores para a realização de entrevistas.

O fornecedor deverá tomar todas as medidas necessárias para corrigir qualquer descumprimento. A PVH se reserva o direito de encerrar seu relacionamento comercial com qualquer fornecedor que não cumpra todas as exigências descritas neste Código de Conduta.

CANAL DE COMUNICAÇÃO COM A PVH PARA RECLAMAÇÕES E DENÚNCIAS

Os contatos abaixo poderão ser utilizados para comunicação direta com a PVH, de forma estritamente confidencial.

O **Tell PVH** é confidencial, fácil de usar e disponível on-line ou pelo telefone.

.....

ON-LINE:
factorytellopvh.ethicspoint.com



TELEFONE:
Ligue e fale com um operador, gratuitamente e disponível 24 horas por dia.

Passo 1: Disque o código de acesso do país:
0-800-890-0288 ou 0-800-888-8288 (celular)
Passo 2: Você ouvirá um aviso em inglês. Disque 855-715-2895 e você será conectado a um operador que fala o idioma local.
Se você não conseguir ligar pelo seu celular, ligue pelo fixo.

