

CÓDIGO DE CONDUTA DE FORNECEDORES

COMPLIANCE

dafiti



SUMÁRIO

1. HISTÓRICO DE ATUALIZAÇÕES	3
2. CÓDIGO DE CONDUTA PARA FORNECEDORES	3
3. PRÁTICAS DE CONTRATAÇÃO	3
4. CONDIÇÕES DE TRABALHO	7
5. PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE	8
6. COMPLIANCE	9
7. COMUNIDADE	11
8. REGISTRO DE APROVAÇÃO	12



1. HISTÓRICO DE ATUALIZAÇÕES

Nº Revisão	Data	Atualização
002	08/2026	Revisão anual do documento
001	23/06/2023	Revisão do conteúdo
000	15/12/2022	Criação do Código

2. CÓDIGO DE CONDUTA PARA FORNECEDORES

Este Código de Conduta aplica-se a Fornecedores, Parceiros de Negócio ou qualquer outra parte que forneça produtos, serviços ou venda em qualquer plataforma de negócio pertencente ao Dafiti Group. Isso inclui, mas não se limita a fornecedores, subcontratados, agentes, fábricas, usinas, fazendas envolvidas na produção de materiais, insumos e matérias-primas, mesmo quando o Dafiti Group não negocia diretamente com eles e onde trabalham em nome das marcas próprias da Dafiti, fornecedores do Marketplace ou seus parceiros de marca terceirizados. Este código aplica-se também a fornecedores de bens e serviços não comerciais usados nas ou pelas operações do Dafiti Group.

O Código de Conduta para Fornecedores descreve o que o Dafiti Group espera dos seus fornecedores no que se refere à conformidade legal, práticas de trabalho, desempenho ambiental e questões anticorrupção. Em caso de conflito entre este Código e as leis e regulamentos aplicáveis, o Fornecedor deverá aplicar aquele que estabeleça o padrão mais elevado. O conteúdo deste Código baseia-se na (i) Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948; (ii) Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nos direitos fundamentais no trabalho; (iii) Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económicos (OCDE); (iv) Pacto Global das Nações Unidas; (v) Código da Iniciativa do Comércio Ético (Ethical Trading Initiative – ETI).

Importante reforçar que os requisitos descritos neste Código de Conduta constituem os padrões mínimos, não os máximos. O Dafiti Group espera que os fornecedores tenham como meta o melhoramento contínuo das condições de trabalho e do desempenho ambiental.

O conteúdo desse Código também será disponibilizado no idioma local para os fornecedores que se encontram fora do Brasil.

3. PRÁTICAS DE CONTRATAÇÃO

3.1. TRABALHO INFANTIL

O emprego de qualquer forma de trabalho infantil é terminantemente proibido. Nossos fornecedores devem contratar trabalhadores cuja idade não seja abaixo da idade para terminar a escolaridade obrigatória e, em qualquer caso, não menos de 15 anos ou da idade mínima legal para trabalhar, neste caso, a idade maior deverá prevalecer. Os fornecedores devem utilizar a modalidade de contrato de aprendizagem para mão-de-obra cuja idade seja inferior a 16 anos. Ademais, trabalhadores abaixo dos 18 anos não devem ser expostos a condições insalubres, perigosas ou trabalhos noturnos.

Os fornecedores comprometem-se a cumprir com todas as leis aplicáveis relativas ao emprego de menores, incluindo contratos de trabalho, acesso à educação, salários, jornada de trabalho e condições de trabalho. Nenhuma criança é permitida na área de produção, mesmo que não esteja trabalhando.



3.2. TRABALHO FORÇADO

Todas as formas de trabalho forçado, trabalho escravo ou servidão por dívida são proibidas, incluído qualquer forma de trabalho escravo moderno (incluindo tráfico humano, trabalho forçado, escravidão por descendência, casamento forçado e precoce e servidão doméstica) e horas extras compulsórias. Os passaportes dos trabalhadores ou documentos de identidade nunca devem ser retidos pelo empregador, e a retenção de títulos ou a exigência de depósitos não são permitidos. Os trabalhadores devem estar aptos a terminar voluntariamente seu vínculo de trabalho. Qualquer impedimento ao término voluntário do vínculo empregatício, tais como período de aviso prévio excessivo ou multas ilegais para o encerramento do contrato de trabalho são proibidas.

O Dafiti Group não utiliza ou autoriza o uso de trabalho forçado ou ilegal na produção de produtos ou na prestação de serviços para o Dafiti Group. Os trabalhadores devem ter livre acesso aos sanitários, água e intervalos sem serem prejudicados ou sofrerem medidas disciplinares, discriminação ou demissão.

3.3. RECRUTAMENTO

Os fornecedores não devem adotar quaisquer práticas de recrutamento ou contratação que caracterizam trabalho obrigatório, incluindo deduções dos trabalhadores como forma de recompensar uma dívida ou pagamento a terceiros.

Os fornecedores não podem controlar a liberdade na contratação dos trabalhadores retendo seus documentos de identidade originais (passaportes, vistos de trabalho etc), coagindo financeiramente os trabalhadores, privando-o da sua liberdade financeira (cobrando taxas de recrutamento, concedendo empréstimos e créditos com cobrança de juros) e exigindo depósitos em dinheiro (taxa de treinamento, equipamento de proteção individual, ferramentas etc).

O Dafiti Group está alinhado ao Princípio “Empregador Paga” do [Institute for Human Rights and Business](#).

3.4. TRABALHO PRISIONAL

A utilização de trabalho prisional não é permitida na produção de produtos, prestação de serviços ou venda em qualquer plataforma de negócio pertencente ao Dafiti Group.

3.5. ABUSO E ASSÉDIO

Trabalhadores devem ser tratados com respeito e dignidade, não estando sujeitos a qualquer forma de abuso físico ou psicológico, práticas disciplinares abusivas, punições físicas ou ameaça de abuso físico, disciplinar, sexual ou qualquer tipo de assédio ou abuso verbal ou quaisquer outras formas de intimidação. Trabalhadores devem estar aptos a expor suas opiniões e sugestões sobre suas condições de trabalho para seus supervisores ou gestores sem medo de repressões, perda do emprego ou outras represálias. Este código não proíbe o procedimento disciplinar em conformidade com a legislação aplicável, desde que proporcional à infração, documentado no registo pessoal do trabalhador e claramente comunicado ao mesmo, não implique qualquer forma de dedução à remuneração do trabalhador.

Deve-se ter atenção especial aos direitos dos mais vulneráveis em relação às práticas de trabalho abusivas, como mulheres, trabalhadores domésticos, trabalhadores agenciados, trabalhadores temporários e trabalhadores de outros países.



3.6. DISCRIMINAÇÃO

Todos os trabalhadores devem ser tratados com igualdade e sem discriminação, não estando sujeitos a práticas discriminatórias durante o vínculo empregatício, incluindo a fase de recrutamento, contratação, treinamento, pagamento e nas condições de trabalho, atribuições do cargo, compensação, promoções, ações disciplinares, demissão e aposentadoria relativos à gênero, raça, sexo, religião, condição econômica, idade, histórico social, doença, deficiências físicas, orientação sexual, gestacional e conjugal, nacionalidade, opinião política, associação sindical, social ou origem étnica ou qualquer outro status protegido por lei.

Medidas efetivas devem ser tomadas contra a exploração de trabalho e exploração ilegal de imigrantes, para protegê-los de todas as formas de discriminação e para que seja oferecido o suporte apropriado para adequá-los à sua condição de vulnerabilidade.

3.7. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E CONVENÇÃO COLETIVA

O direito dos trabalhadores de legalmente se associarem ou não aos sindicatos deve ser respeitado conforme requerimento legal, sem interferência de seus gestores. O direito dos trabalhadores de participarem da negociação da convenção coletiva será garantido e reconhecido.

3.8. CONTRATAÇÃO REGULAR

Todo trabalho deve ser realizado com base em uma relação formal de emprego, estabelecida de acordo com as leis e práticas vigentes. Os fornecedores não devem se esquivar de quaisquer obrigações legais para seus trabalhadores relativas à legislação trabalhista, fiscal/tributária, previdenciária ou demais obrigações oriundas da relação de emprego.

3.9. TRABALHADORES ESTRANGEIROS

Trabalhadores estrangeiros devem possuir exatamente o mesmo tratamento que os trabalhadores locais. O empregador deve cobrir qualquer taxa, encargo ou quaisquer valores envolvidos para o deslocamento de trabalhadores estrangeiros. O empregador não deverá reter quaisquer documentos dos trabalhadores estrangeiros, além do tempo estipulado por lei. A retenção de títulos, valores e depósitos não é permitida. Trabalhadores empregados através de agentes, agências ou empresas intermediárias são de responsabilidade dos fornecedores e deverão observar os termos deste Código de Conduta.

3.10. SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

Todos os trabalhadores devem ser pagos pontualmente e devem receber um comprovante que possam entender o seu conteúdo. Os trabalhadores devem receber salário compatível com a convenção coletiva ou mínimo legal vigentes, sempre o que for maior. Os salários pagos aos trabalhadores devem ser suficientes para cobrir suas necessidades básicas, permitir alguma renda discricionária e constituir o salário de subsistência predominante naquele local. Os trabalhadores devem também receber todos os benefícios garantidos por lei como: direito de gozarem feriados públicos; férias anuais - de pelo menos 30 dias de descanso a cada 1 ano de trabalho completo, remuneradas junto ao acréscimo de férias; licença maternidade e paternal - com incentivo à adesão à Programas que estendam o período da licença maternidade e parental para 180 dias e 30 dias respectivamente; outras compensações até o fim do vínculo de emprego, de acordo com a legislação local. Não devem existir quaisquer deduções financeiras provenientes de ações disciplinares.



Os fornecedores devem realizar uma avaliação de referência de salário digno de acordo com a metodologia acordada do Dafiti Group (fornecida mediante solicitação) e fornecer cálculos abertos, detalhando os componentes salariais dos trabalhadores.

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, deverá corresponder a igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

3.11. JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho, excluídas horas extras, deve estar definida em contrato de trabalho e não deve ser maior que o limite legal vigente. As horas extras devem obedecer a parâmetros legais além de não expor o trabalhador a jornadas extenuantes e abusivas. Todas as horas extras serão realizadas voluntariamente e o trabalhador não poderá ser punido caso haja recusa em realizá-las. Toda hora extra será paga conforme legislação vigente ou conforme estabelecido em convenção, sempre a que for mais benéfica ao trabalhador. O trabalhador terá garantido pelo menos 24 horas consecutivas de descanso a cada período de 7 dias e terá garantido o gozo e pagamento das férias anuais conforme legislação vigente.

Trabalhadores que trabalham em regime de rodízio, incluindo trabalhadores terceirizados, devem ter liberdade para escolher outros horários de trabalho de forma independente, sem coerção.

3.12. CONDIÇÕES DE MORADIA

Quando aplicável, os fornecedores devem cumprir com todos os requerimentos legais relativos às condições de manutenção de alojamento e moradia. As restrições não devem interferir no direito de “ir e vir” dos trabalhadores durante seu tempo livre.

Os fornecedores devem garantir que as moradias tenham condições de higiene, limpeza, organização, lotação, ruído, acesso, segurança, dentre outras exigíveis legalmente. O acesso à água potável deve ser garantido, as estruturas do local de alojamento e moradia devem assegurar a integridade física dos trabalhadores.

Quando permitida a utilização de dormitórios, todos os padrões de saúde e segurança listados abaixo devem ser implementados nestas instalações:

- As acomodações e a área do refeitório devem estar limpas, higienizadas e seguras, conforme disposto nos regulamentos legais sobre instalação do dormitório e devem estar de acordo com as necessidades básicas dos trabalhadores;
- Os dormitórios devem ser claramente separados das instalações de produção e/ou de armazenamento;
- As acomodações, banheiros e vestiários devem ser separados para homens e mulheres;
- Nos quartos, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) recomenda que a área mínima seja de 7,5m² nos dormitórios que acomodem duas pessoas, 11,5 m² nos dormitórios que acomodem três pessoas, 14,5m² nos dormitórios que acomodem 4 pessoas. Se o dormitório acomodar mais do que 4 pessoas, então a área deve ser de pelo menos 3,6m² por pessoa;
- Os residentes devem ter suas próprias camas com uma área para seus itens pessoais e onde possam guardar os seus pertences;



- Deve ser disponibilizada uma quantidade razoável de banheiros e chuveiros em funcionamento, os quais devem estar limpos e separados por gêneros. A OIT recomenda uma quantidade mínima de vasos sanitários, uma pia e um chuveiro a cada 6 pessoas. Os vasos sanitários devem ser privativos e com sistema de ventilação para reduzir odores;
- Deve-se seguir as demais orientações referente a saúde e segurança descritas nesse manual no capítulo 3.

Os fornecedores devem implementar ações e provisões focadas na melhoria da qualidade de vida desses trabalhadores.

3.13. SISTEMA DE DENÚNCIA

Os fornecedores devem ter um sistema eficaz de reclamações na fábrica que permita que todos os trabalhadores apresentem reclamações relacionadas a danos aos direitos trabalhistas e busque resolvê-los de forma independente. O sistema de reclamações deve incluir vários canais de mecanismos para permitir que os trabalhadores levanten reclamações anônimas que sejam mantidas em sigilo e tratadas com imparcialidade dentro de prazos razoáveis. Os trabalhadores devem ser bem-informados sobre o processo e a resolução de suas queixas.

O sistema também deve incluir procedimentos para rastrear o número, tipos, tempo e resolução de queixas. Os fornecedores devem garantir que não haja retaliação ou discriminação contra os trabalhadores que fizerem reclamações.

4. CONDIÇÕES DE TRABALHO

4.1. SAÚDE E SEGURANÇA

Trabalhadores devem ter acesso a um ambiente de trabalho seguro, limpo, saudável e livre de perigos que coloque em risco sua vida ou integridade física. Os fornecedores devem tomar medidas de modo a prevenir acidentes, lesões ou doenças no ambiente de trabalho minimizando possíveis agentes causadores e nomeando pessoas treinadas para serem responsáveis pela saúde e segurança. Trabalhadores devem ter acesso a treinamentos de segurança e manuseio de equipamentos, ferramentas e produtos perigosos. Todas as instalações de produção devem ter pessoal treinado em primeiros socorros e estar equipadas e estocadas com kits de primeiros socorros de acordo com a legislação local. Todos os edifícios, incluindo locais de fabricação e armazenamento, devem ser estruturalmente seguros e possuir as licenças apropriadas exigidas pela legislação local.

4.2. SEGURANÇA PREDIAL, ELÉTRICA E DE COMBATE A INCÊNDIO

Todos os fornecedores devem estar em conformidade com as leis e regulamentos vigentes relativos à prevenção e combate a incêndio, à segurança elétrica e estrutural de suas instalações administrativas e produtivas. Trabalhadores devem estar treinados sobre riscos ambientais, procedimentos de evacuação e combate a incêndio e perigos estruturais. Todas as saídas de emergência, bem como as rotas de fuga, devem estar desobstruídas, sinalizadas e ser suficientes para que, em caso de emergência, todos os trabalhadores possam deixar seus postos de trabalho em segurança. Trabalhadores devem ter permissão para levantar questões relativas a condições inseguras de trabalho aos seus supervisores ou gestores, sem medo de represálias ou ações disciplinares. Fornecedores devem garantir proteção em todas as escadas, plataformas e pisos elevados.



4.3. LICENÇAS E MANUTENÇÃO DE DOCUMENTOS

Fornecedores devem obter todas as licenças requeridas por lei junto às autoridades competentes para produção e estruturais. Fornecedores devem manter um registro dos acidentes ocorridos sob sua responsabilidade, bem como dos planos de ação corretivos tomados junto com status atualizado do processo de correção. Laudos de Inspeção regular realizados em equipamentos com risco em potencial, tais como caldeiras, geradores, vasos de pressão etc, devem estar sempre acessíveis e válidos.

Todos os fornecedores diretos da Dafiti devem, obrigatoriamente, obter e manter válida a certificação ABVTEX (Associação Brasileira do Varejo Têxtil), conforme política interna da empresa e devem apresentar, sempre que solicitado, a documentação comprobatória da certificação válida. O descumprimento desta exigência poderá acarretar a suspensão ou o encerramento da relação comercial, conforme previsto em contrato. Eventuais exceções deverão ser aprovadas pelos diretores das áreas comercial e financeira e terão um prazo de validade limite estabelecido conforme o caso.

5. PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE

5.1. PADRÕES AMBIENTAIS

Fornecedores devem tomar medidas razoáveis para evitar qualquer impacto adverso à saúde humana e/ou meio ambiente, minimizando poluição proveniente de processos de produção e promovendo ações sustentáveis.

Espera-se que os fornecedores adotem ações preventivas em relação ao seu desempenho ambiental e da sua cadeia produtiva. Essas medidas devem considerar melhores práticas para o controle, redução e até a eliminação no consumo de:

- **Água:** usando de forma racional e consciente, dando preferência a processos com menos desperdícios, priorizando sua reutilização e mantendo o consumo dentro dos limites estabelecidos por lei;
- **Energia:** usando de forma racional e consciente, conscientizando seus trabalhadores quanto ao consumo, realizando manutenção preventiva dos equipamentos, avaliando a eficiência energética da instalação fabril e buscando a mudança da matriz energética para uma fonte renovável;
- **Emissões gases do efeito estufa (GEE):** priorizando processos e equipamentos de baixa emissão de GEE, buscando a utilização de energia de fonte renovável, evitando desmatamentos e queimadas, utilizando transportes com baixa emissão de carbono, usando embalagens com matéria prima com menor impacto ambiental e utilizando fibras mais sustentáveis nos produtos.

Os fornecedores que possuem atividades com impactos sobre a biodiversidade, devem avaliar e adotar medidas que possam evitar ou minimizar os impactos causados, promovendo projetos de conservação e recuperação como medida compensatória.

Os fornecedores devem manter atualizadas todas as licenças ambientais exigidas por lei e, quando solicitado, os fornecedores devem fornecer ao Dafiti Group dados relacionados aos impactos ambientais, incluindo consumo de energia e água, produção de resíduos e uso de produtos químicos.



5.2. GESTÃO DE RESÍDUOS

Fornecedores devem gerir os resíduos provenientes de sua atividade, incluindo embalagens, tecidos e lixo comum, de forma a minimizar possíveis impactos e contaminações ambientais, promovendo ações que diminuam a produção de lixo, incentivando a reciclagem e reuso de materiais ou sua destinação adequada. Fornecedores devem manter cópias atualizadas de todas as licenças, laudos e demais documentos exigíveis para sua operação. Fornecedores devem garantir medidas para evitar poluição do meio ambiente como consequência de suas operações ou de seus subcontratados.

5.3. SUBSTÂNCIAS PERIGOSAS

Fornecedores devem implementar controles necessários para garantir somente a utilização de produtos químicos e perigosos autorizados por lei e normas técnicas vigentes. Fornecedores devem disponibilizar aos trabalhadores treinamento adequado para manipulação e armazenamento de produtos químicos, assim como acesso à Fichas de Informação de Produtos Químicos (FISPQ).

5.4. GERENCIAMENTO DE TRATAMENTO DE ÁGUA

Recursos hídricos devem ser utilizados da maneira mais eficiente possível. Fornecedores devem garantir que toda água contaminada derivada de processos produtivos será tratada antes do lançamento em rios ou galerias de esgoto. O tratamento de água contaminada pelo processo produtivo deve atender aos requerimentos de qualidade conforme legislação vigente, ou com parâmetros presentes no Guia BSR de Qualidade de Tratamento de Águas Residuais, sempre escolhendo o mais exigente.

6. COMPLIANCE

6.1. LEIS E REGULAMENTAÇÕES

Fornecedores e seus subcontratados devem estar em conformidade com todas as leis e regulamentos vigentes nos locais de onde realizam negócios, em especial a Lei 12.846/2013 - Lei Anticorrupção brasileira, bem como cumprir com boas práticas recorrentes no seu tipo de indústria. Fornecedores e seus subcontratados devem trabalhar apenas com fornecedores comprometidos em cumprir com padrões legais, com o Código de Conduta e Ética do Dafiti Group além deste Código de Conduta.

6.2. ANTICORRUPÇÃO E ANTISUBORNO

Fornecedores devem corroborar com o cumprimento das leis e regulamentos nacionais e internacionais relativos à anticorrupção e antissuborno (Ex: UKBA e FCPA). Fornecedores não devem tolerar ou participar de qualquer forma de corrupção, suborno, aceitar, oferecer, prometer ou conceder vantagens ou benefícios indevidos e/ou de forma ilícita. O mesmo se aplica a outras formas de influência tais como fraudes, extorsão, coação, desvios ou atos similares. Fornecedores devem adotar ações internas para inibir influências relevantes e preveni-las. Em complemento, fornecedores têm a obrigação de reportar qualquer ato ou suspeita de corrupção.

6.3. MONITORAMENTO E TRANSPARÊNCIA

Fornecedores concordam que os representantes do Dafiti Group ou organizações indicadas pelo Dafiti Group possam inspecionar sua produção e dependências, bem como de seus subcontratados, para monitorar e implementar ações decorrentes deste Código de Conduta.



Tais inspeções podem ocorrer sem aviso prévio, sendo garantido ao auditor ou representante acesso imediato às instalações, aos trabalhadores, registros e, se aplicável, dormitórios. Os fornecedores devem permitir entrevistas aos trabalhadores em um ambiente privado e não devem dizer aos trabalhadores como responder às perguntas.

Quando forem identificadas não conformidades com este Código, a administração da instalação auditada trabalhará com o Dafiti Group no desenvolvimento de um plano de ação com prazo apropriado e o Dafiti Group acompanhará a implementação desse plano. A falta de compromisso de se envolver com a melhoria ou correção das não conformidades identificadas pode resultar no término do relacionamento comercial.

Confiança e transparência são requisitos fundamentais em qualquer relação de fornecimento com o Dafiti Group. Os fornecedores devem ser transparentes durante as inspeções e no curso normal dos negócios, quando solicitado, fornecendo informações oportunas e precisas ao Dafiti Group sobre todas as práticas relacionadas à produção (localização das instalações, uso de subcontratados, terceiros e trabalhadores em casa etc.) e fornecendo informações e documentação precisas e verdadeiras. Fornecer informações imprecisas ou incompletas ao Dafiti Group, inclusive sobre os locais de fabricação e processos conduzidos nas fábricas, é considerado uma quebra de confiança e de contrato com o Dafiti Group que se reserva o direito de rescindir o relacionamento quando o fornecedor não for transparente.

Os fornecedores devem permitir que o Dafiti Group divulgue os nomes e as localizações dos fornecedores, suas unidades de produção e subcontratados, assim como informações sobre seu desempenho em relação ao Código de Conduta a terceiros.

6.4. SUBCONTRATAÇÃO E TRABALHO DE CASA

Os subcontratados de nossos fornecedores também deverão seguir as diretrizes deste Código. É responsabilidade dos fornecedores garantir que seus subcontratados leiam, compreendam e assinem o Código de Ética do Dafiti Group. O não cumprimento pelos subcontratados pode resultar no término da relação comercial com o fornecedor.

O Dafiti Group também reconhece que em diversas localidades em que ocorre a subcontratação, as atividades de produção que requerem trabalhos manuais diversos, como, por exemplo, ornamentação, decoração, pedraria ou bordado manual, podem ser realizadas por meio de trabalhadores domésticos. Quando tais atividades forem necessárias, os fornecedores devem determinar a necessidade e devem fornecer informações sobre o processo de produção, a localização dos trabalhadores domésticos, bem como todos os contratos e terceirizados envolvidos.

Os contratos com os trabalhadores domésticos devem especificar claramente os termos e condições de seu vínculo. Todos os trabalhadores domésticos devem assinar um contrato, de próprio punho, em seu idioma local, informando que nenhuma pessoa com menos de 16 anos irá desempenhar o trabalho que está sendo terceirizado.

Os fornecedores devem ainda aplicar procedimentos para detalhar os pagamentos dos valores que seja, pelo menos, equivalente ao salário-mínimo previsto pela lei. Caso não exista um salário-mínimo definido para trabalhador doméstico, os valores deverão ser equivalentes ao salário de um trabalhador da fábrica que desempenha a mesma função. A quantidade de peças a ser produzida versus o prazo de entrega deve ser levada em consideração a jornada de trabalho diária definida pela legislação local.



Os fornecedores que utilizam trabalhadores domésticos devem seguir as diretrizes deste Código de Conduta, as práticas alinhadas com a iniciativa [Homeworkers Worldwide](#) e a [Convenção da OIT](#) relacionadas ao tema.

6.5. SANÇÕES

O Dafiti Group possui um sistema confidencial de denúncia implantado através do qual todas as partes interessadas, incluindo fornecedores, trabalhadores de fábricas e trabalhadores do Dafiti Group, podem reportar comportamentos não éticos e violações do Código de Conduta.

Em caso de violações do Código de Conduta, o Dafiti Group pedirá ao fornecedor para desenvolver um plano de ação, com o suporte do Dafiti Group se necessário, e implementá-lo dentro de um determinado prazo, que pode variar conforme a natureza da violação.

Em caso de violações flagrantes, não limitadas ao trabalho infantil, trabalho forçado, prisional, suborno, fraude, uso de componentes contrafeitos e uso de unidades de produção não autorizadas e/ou no caso de falha continuada na implantação dos planos de ação acordados, o Dafiti Group reserva-se o direito de terminar a relação comercial com o fornecedor, incluindo o cancelamento dos pedidos pendentes.

O Dafiti Group responsabilizará os fornecedores por quaisquer danos e despesas incorridas pelo Dafiti Group, incluindo perda de receitas e/ou lucros, que possam resultar de violações do Código de Conduta por parte dos fornecedores, incluindo seus subcontratado(s).

Os fornecedores deverão manter estrita confidencialidade sobre todas as informações comerciais, técnicas, operacionais, estratégicas ou quaisquer outros dados recebidos ou acessados em razão da parceria com o Dafiti Group, independentemente do meio ou formato. É vedada a divulgação, compartilhamento ou uso para qualquer fim diverso do previsto contratualmente, salvo mediante autorização expressa e por escrito.

Além disso, os fornecedores devem cumprir integralmente a Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD) e outras normas aplicáveis, adotando medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais contra acessos não autorizados, vazamentos, perdas ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito.

O não cumprimento das obrigações previstas nesta seção poderá acarretar sanções contratuais, inclusive rescisão, sem prejuízo de responsabilização civil e penal conforme a legislação vigente.

6.6. CANAL DE DENÚNCIAS

O Dafiti Group acredita que a relação de respeito com nossos fornecedores e seus subcontratados é um dos segredos do nosso sucesso. Por isso, oferecemos um canal para que comuniquem qualquer comportamento que esteja em conflito com a conduta ética esperada pela nossa empresa ou em desacordo com as diretrizes deste Código ou do Código de Conduta e Ética empresarial do Dafiti Group.

Fornecedores, seus trabalhadores, seus subcontratados e trabalhadores de seus subcontratados podem se comunicar apontando desvios éticos nas relações em nossa cadeia, sejam elas Dafiti Group x Fornecedores ou Fornecedores x Subcontratados. As denúncias serão tratadas de forma totalmente confidencial pela área de Compliance e pelo Comitê de Ética do Dafiti Group.



O canal de denúncias deverá também ser comunicado pelo Fornecedor e Subcontratados a todos os trabalhadores. A comunicação do canal de denúncias bem como treinamento sobre ele também será realizada pelas auditorias conduzidas pelo Dafiti Group. Esse canal abrange denúncias de assédio, abuso e violência que serão tratados de forma confidencial, independente e imparcial.

Canais de denúncias:

E-mail: comite.etica@dafiti.com.br.

Formulário online: <https://gfg-factory.integrityline.com/?lang=pt>

Telefones 0800-892-2299 ou 0800-008-9024

O acesso ao Código de Conduta e Ética do Dafiti Group pode ser realizado pelo link a seguir:

<https://www.dafitigroup.com/feat-com-compliance>.

7. COMUNIDADE

O Dafiti Group incentiva fornecedores e seus subcontratados a promover, apoiar e divulgar projetos com impacto na comunidade local e no meio ambiente. As ações devem buscar o desenvolvimento sustentável respeitando as culturas, valores e costumes, fomentando a capacitação, inclusão e diversidade.

8. REGISTRO DE APROVAÇÃO

Elaborado por:	Revisado por:	Aprovado por:
Nome: Angélica Sofia	Nome: Natália Gnazzo Corvelo	Nome: Thais Antero
Cargo: Assistente Administrativo	Cargo: Advogada III	Cargo: Diretor Jurídico
Data: 23/06/2023	Data: 08/2026	Data: 08/2026