

A SATINSKIN TÊXTEIS SA tem como objetivo garantir os direitos dos trabalhadores envolvidos nos processos produtivos - colaboradores da empresa, fornecedores, clientes e comunidade - e assegurar um ambiente seguro, respeitoso, livre de abuso e assédio, seja físico, emocional ou sexual, onde todas as pessoas são tratadas com respeito e justiça.

Desta forma, assumimos inteiramente os princípios definidos pela Ethical Trading Initiative (ETI), propugnando pelo cumprimento de todos os requisitos relativos aos direitos humanos dos seus colaboradores:

1. Livre escolha do emprego:

- 1.1 Não é permitido qualquer forma de trabalho forçado, escravo ou trabalho involuntário em prisões, sendo os trabalhadores livres de denunciar os seus contratos de trabalho quando assim desejarem, no cumprimento das disposições legais vigentes.
- 1.2 Os colaboradores não serão obrigados a entregar “depósitos” ou documentos de identidade para empresa.

2. Liberdade de Associativismo e Direito à Negociação Coletiva:

- 2.1 A SATINSKIN TÊXTEIS, SA adota uma conduta aberta relativamente às atividades de associações e organização dos colaboradores, podendo os trabalhadores, sem nenhuma distinção, unir-se ou constituir associações de classe e participar de negociações coletivas.
- 2.2 É garantido aos trabalhadores o direito de se associarem a sindicatos de trabalhadores de sua escolha.
- 2.3 Os colaboradores podem eleger representantes dos trabalhadores, não podendo ser discriminados em razão desta qualidade, podendo, ainda, realizar atividades de representação nos seus locais de trabalho.

3. Higiene e Segurança:

- 3.1 É assegurado aos trabalhadores um ambiente de trabalho seguro e saudável, sendo fornecidas instalações limpas e seguras, que atendem às suas necessidades básicas, nomeadamente casas de banho limpas e acesso a água potável.
- 3.2 Serão tomadas as medidas adequadas de prevenção de acidentes e danos à saúde decorrentes do trabalho, recebendo os trabalhadores formação adequada e frequente sobre saúde e segurança.

4. Proibição do trabalho infantil:

- 4.1 A contratação de mão-de-obra infantil é proibida.
- 4.2 É obrigatório respeitar a idade mínima para contratação, de acordo com o regime legal nacional em vigor.
- 4.3 A SATINSKIN TÊXTEIS, SA assegura o cumprimento das normas legais em vigor sobre a contratação de menores, assim como as políticas e procedimentos definidos pela Organização Internacional do Trabalho.
- 4.4 As empresas parceiras devem desenvolver ou participar em políticas e programas que permitam que crianças usadas como mão-de-obra infantil saiam da força de trabalho, dando-lhes condições de

frequentar e manter-se em educação de qualidade até atingirem a maioria. Crianças e jovens menores de 18 anos não devem trabalhar à noite ou em condições perigosas.

5. Remuneração:

- 5.1 Os salários pagos devem cumprir com os valores mínimos legalmente estabelecidos, devendo proporcionar uma subsistência digna.
- 5.2 O pagamento salarial será realizado atempadamente.
- 5.3 Antes do início da prestação de trabalho, todos os trabalhadores são informados dos termos contratuais, de forma escrita e inteligível, nomeadamente, quanto ao valor remuneratório e forma de pagamento, podendo aceder à informação dos seus salários no momento do pagamento e sempre que desejarem.
- 5.4 A aplicação de sanções disciplinares que impliquem perda de remuneração devem estar em estrito respeito com as disposições legais aplicáveis e o procedimento deverá cumprir todos os requisitos legalmente previstos.
- 5.5 Todas as medidas disciplinares e os respetivos procedimentos devem ser registadas e comunicadas ao trabalhador em causa.

6. Jornada de Trabalho:

- 6.1 A jornada de trabalho deve obedecer à legislação nacional em vigor, devendo ser considerados ainda os padrões internacionais de trabalho.
- 6.2 O período normal de trabalho deve estar definido em contrato de trabalho e respeitar as normas legais vigentes, nomeadamente quanto aos seus limites máximos, que salvo normas legais eventualmente aplicáveis à circunstância concreta, não será superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais.
- 6.3 O trabalhador tem direito a pelo menos um dia de descanso semanal.
- 6.4 A solicitação de trabalho suplementar deve ocorrer nas circunstâncias legalmente previstas, com carácter excecional e de forma responsável, respeitando as normas legais, nomeadamente quanto às condições de prestação, limites de duração e pagamento.
- 6.5 O valor hora do trabalho suplementar deve ser superior ao valor da hora do trabalho normal.

7. Proibição de discriminação:

Não é permitido qualquer discriminação na contratação, remuneração, acesso à formação, promoção, rescisão ou reforma baseando-se na raça, nacionalidade, religião, deficiência, gravidez, sexo, orientação sexual, sindicalização, filiação política ou idade.

8. Proporcionar trabalho regular:

- 8.1 A prestação de trabalho deverá basear-se numa relação de trabalho reconhecida e definida de acordo com as normas e costumes nacionais.
- 8.2 Os contratos de estágio, trabalho temporário e a contratação a termo devem respeitar e ser aplicados respeitando as normas legais sobre esta matérias e os fins para que se encontram definidos.

9. Proibição de tratamento desumano:

- 9.1 É categoricamente proibida a prática de qualquer tipo de discriminação, designadamente, mas não só, fundado na raça, origem étnica ou social, sexo ou orientação sexual, idade, incapacidade física, opiniões ou filiações políticas ou convicções religiosas, desaprovando ainda expressamente, quaisquer formas ou manifestações de assédio sexual ou psicológico.
- 9.2 É proibido de igual modo qualquer atuação, independentemente da forma que a mesma revista, de assédio, ameaça, vexame, coação, medo, desonra ou infâmia praticada no meio laboral.
- 9.3 Todo o pessoal afeto à organização deve atuar com respeito, educação e salvaguarda dos direitos dos direitos de personalidade e dos direitos humanos dos restantes trabalhadores, colaboradores, dirigentes, fornecedores e clientes.
- 9.4 Qualquer pessoa que tenha conhecimento de situações de assédio, ou práticas discriminatórias, em qualquer das suas manifestações, deve informar imediatamente a entidade empregadora, para que sejam tomadas medidas preventivas e disciplinares.
- 9.5 SATINSKIN TÊXTEIS, SA espera que todos os colaboradores, visitas e clientes não pratiquem, incitem ou permitam o assédio de e por colaboradores, visitas ou clientes e os protejam de qualquer forma de maltrato, propugnando por um ambiente de respeito, onde não será tolerado qualquer tipo de assédio, inclusivamente de natureza sexual.
- 9.6 As condutas em incumprimento do ora disposto serão conduzidas para investigação para aplicação das medidas e procedimentos cabíveis.

10. Práticas disciplinares:

- 10.1 Os procedimentos disciplinares eventualmente aplicáveis e respetivas sanções serão aplicadas no estrito cumprimento das normas e procedimentos legais.
- 10.2 Todos os procedimentos e eventuais sanções serão comunicadas previamente aos trabalhadores em causa, mantendo-se registo atualizado, conforme legalmente previsto.

11. Proteção de dados:

- 11.1 A SATINSKIN TÊXTEIS, SA. respeita as normas legais relativas à proteção de dados pessoais dos seus trabalhadores e candidatos a emprego, designadamente aquelas que dimanam de disposições legais nacionais e comunitárias e deliberações da Comissão Nacional de Proteção de Dados.
- 11.2 Os titulares de dados podem consultar o Regulamento interno de proteção de dados em vigor, junto do Departamento de Recursos Humanos.
- 11.3 Toda a informação relativa ao negócio será tratada de forma confidencial.

12. Comportamento empresarial ético:

- 12.1 A SATINSKIN TÊXTEIS SA compromete-se com a transparência, honestidade e integridade nas suas relações comerciais e repudia qualquer tipo de comportamento desleal, assente, nomeadamente em situações de suborno e corrupção.
- 12.2 Todas as condutas detetadas não consentâneas com estes princípios serão denunciadas às entidades competentes.

12.3 Todos os colaboradores da SATINSKIN TÊXTEIS SA devem adotar uma conduta íntegra e em consonância com os princípios acima identificados em todas as relações comerciais e de trabalho que mantenham no âmbito das suas funções.

13. Comunicação com a administração:

A empresa assegura uma comunicação permanente com os seus trabalhadores, por diversos meios (caixa de sugestões/reclamações, e-mail, presencialmente) ao dispor.

14. Fornecedores e subcontratados:

Com base nestes princípios, a SATINSKIN TÊXTEIS, SA assume o compromisso de assegurar o seu cumprimento, delineando a sua conduta com base nos mesmos.

Neste sentido, a SATINSKIN TÊXTEIS, SA informa os seus fornecedores e subcontratados do compromisso assumido e da exigência do cumprimento dos princípios acima descritos. Estes, por sua vez, devem dar conhecimentos aos seus colaboradores dos princípios mencionados neste Código de Ética e de Conduta, e assegurar o seu cumprimento íntegro, bem como da legislação laboral em vigor.

Os parceiros de negócio que demonstrem uma conduta desconforme com os princípios acima descritos não serão selecionados.

As condutas detetadas desconformes com os princípios acima mencionados podem e devem ser denunciadas através do e-mail qualidade@satinskin.pt, garantindo a SATINSKIN TÊXTEIS SA o anonimato e sigilo da identidade do denunciante. A nível interno, poderá ser utilizada a caixa de sugestões disponível junto do relógio de ponto, através do preenchimento do respetivo formulário disponibilizado no local.

A SATINSKIN TÊXTEIS, SA declara que cumpre todos os requisitos relativos aos direitos humanos dos seus colaboradores.

SATINSKIN TÊXTEIS SA aims to ensure the rights of the workers involved in the production processes - company employees, suppliers, customers and the community - and to ensure a safe, respectful environment, free from abuse and harassment, whether physical, emotional or sexual, where all people are treated with respect and fairness.

In this way, we fully assume the principles defined by the Ethical Trading Initiative (ETI), striving to fulfil all the requirements relating to the human rights of its employees:

1. Free choice of employment:

- 1.1 Any form of forced, bonded or involuntary prison labour is not permitted, and employees are free to terminate their employment contracts whenever they wish, in compliance with the legal provisions in force.
- 1.2 Workers are not required to lodge “deposits” or their identity papers with their employer.

2. Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining:

- 2.1 SATINSKIN TÊXTEIS SA adopts an open conduct concerning the activities of employees' associations and organisation, and employees, without any distinction, may join or form trade unions and take part in collective bargaining.
- 2.2 Employees are guaranteed the right to join trade unions of their choice.
- 2.3 Employees may elect workers' representatives, and may not be discriminated against in that capacity, and may carry out representative activities in their places of work.

3. Health and Safety:

- 3.1 Workers are provided with a safe and healthy working environment, and they are provided with clean and safe facilities that meet their basic needs.
- 3.2 Appropriate measures shall be taken to prevent accidents and damage to health arising out of work, and workers shall receive appropriate and frequent health and safety training.

4. Prohibition of child labour:

- 4.1 The employment of child labour is prohibited.
- 4.2 It is mandatory to respect the minimum age for recruitment, in accordance with the national legal regime in force.
- 4.3 SATINSKIN TÊXTEIS SA shall ensure compliance with the legal rules in force concerning the employment of minors as well as with the policies and procedures defined by the International Labour Organization.

5. Fair remuneration:

- 5.1 Salaries paid shall comply with the legally established minimum values and shall provide a decent subsistence.
- 5.2 Wages shall be paid on time.
- 5.3 All workers shall be informed of the contractual terms, in writing and intelligible form, prior to commencement of their employment, namely the amount of remuneration and method of payment, and they may access information on their wages at the time of payment and whenever they wish.
- 5.4 The application of disciplinary sanctions involving loss of wages shall be in strict compliance with the applicable legal provisions and the procedure shall comply with all legal requirements.
- 5.5 All disciplinary measures and related procedures shall be recorded and communicated to the employee concerned.

6. Working Hours:

- 6.1 The working hours shall comply with the national laws in force, and international labour standards shall also be considered.
- 6.2 Normal working hours must be defined in the employment contract and respect the legal laws in force, namely as regards their maximum limits, which, except in the case of legal norms applicable to specific circumstances, will not exceed eight hours per day and forty hours per week.
- 6.3 Workers shall be provided with at least one day off per week.
- 6.4 Overtime work may be requested in legally established circumstances, on an exceptional basis and in a responsible manner, in compliance with legal provisions, namely as regards the conditions under which it may be carried out, its duration limits and payment.
- 6.5 The hourly rate for overtime work shall be higher than the hourly rate for normal work.

7. Discrimination:

No discrimination in hiring, compensation, access to training, promotion, termination, or retirement based on race, national origin, religion, disability, pregnancy, gender, sexual orientation, union membership, political affiliation or age is permitted.

8. Provide regular work:

- 8.1 The provision of work shall be based on a recognised employment relationship defined in accordance with national rules and customs.
- 8.2 Internship, temporary work, and fixed-term contracts shall respect and be implemented in compliance with the legal rules on these matters and the purposes for which they are defined.

9. Prohibition of inhuman treatment:

- 9.1 Any form of discrimination is categorically forbidden, including, but not limited to, discrimination based on race, ethnic or social origin, gender or sexual orientation, age, physical disability, political opinions or affiliations, or religious beliefs, and all forms or manifestations of sexual or psychological harassment are expressly disapproved.
- 9.2 Any form of harassment, threat, vexation, coercion, fear, dishonour, or infamy in the workplace is equally forbidden.
- 9.3 All personnel working for the organization shall act with respect, politeness and safeguard the rights of personality and human rights of other employees, collaborators, managers, suppliers, and customers.

- 9.4 Any person who becomes aware of situations of harassment, or discriminatory practices, in any of their manifestations, shall immediately inform the employer, so that preventive and disciplinary measures may be taken.
- 9.5 SATINSKIN TÊXTEIS SA expects that all employees, visitors, and customers will not practice, incite or allow harassment of or by employees, visitors or customers and will protect them from any form of mistreatment, striving for a respectful environment where no harassment of any kind, including of a sexual nature, will be tolerated.
- 9.6 Conducts in breach of the provisions hereof shall be conducted for investigation in order to apply the appropriate measures and procedures.

10. Disciplinary practices:

- 10.1 Disciplinary procedures and measures shall be applied in strict compliance with legal rules and procedures.
- 10.2 All procedures and measures shall be communicated in advance to the workers concerned, and an updated record shall be kept, as legally required.

11. Data Protection

- 11.1 SATINSKIN TÊXTEIS SA. complies with the legal regulations regarding the protection of personal data of its employees and job applicants, namely those deriving from national and EU legal provisions and deliberations of the National Data Protection Commission.
- 11.2 Data subjects may consult the current internal data protection regulations at the Human Resources Department.
- 11.3 All business-related information will be treated confidentially.

12. Ethical Business Behavior:

- 12.1 SATINSKIN TÊXTEIS SA is committed to transparency, honesty and integrity in its business relationships and rejects any form of unfair behavior, including bribery and corruption.
- 12.2 Any conduct that is detected to be inconsistent with these principles will be reported to the appropriate authorities.
- 12.3 All SATINSKIN TÊXTEIS SA employees are expected to conduct themselves in a manner consistent with the principles identified above in all business and work relationships that they maintain within the scope of their employment.

13. Communication with the administration:

The company ensures permanent communication with its workers through several means (suggestion/complaint box, e-mail, in person) available to them.

14. Suppliers and subcontractors:

On the basis of these principles, SATINSKIN TÊXTEIS SA undertakes to ensure compliance with them by outlining its conduct on the basis of these principles.

To this end, SATINSKIN TÊXTEIS SA shall inform its suppliers and subcontractors of its commitment and of the requirement to comply with the above principles. These, in turn, shall inform their employees of the

principles mentioned in this Code of Ethics and Conduct and ensure their full compliance as well as with the labour laws in force.

Business partners who demonstrate conduct inconsistent with the principles described above will not be selected.

Any conduct detected that does not comply with the principles mentioned above can and should be reported through the email qualidade@satinskin.pt, with SATINSKIN TÊXTEIS SA guaranteeing the anonymity and confidentiality of the identity of the whistleblower. Internally, the suggestion box available next to the time clock may be used, by completing the respective form available on site.

SATINSKIN TÊXTEIS SA declares that it complies with all requirements relating to the human rights of its employees.