

INTERNATIONAL
GOLD STAR
FOR QUALITY



CALÇADO RALY LDA.

BOY AND MEN FOOTWEAR

MARCAS REGISTRADAS

RALYSHOES® - n.º422 137

WALKER-FLEX® - n.º3 311 611

RUA 25 ABRIL, N.º 1738 - 4650-716 VARZIELA | APART. 46 - FELGUEIRAS - PORTUGAL
TELEFONES: 351 255 923 762 / 351 255 314 071 | FAX: 255 925 224 | EMAIL: geral@raly.pt

Código de Conduta da Empresa Calçado Raly

Introdução

“Sempre Mais Além” é o nosso código de conduta e para todos os nossos funcionários, incluindo fornecedores, colaboradores e todos os que, de um modo geral, estão interligados com a nossa empresa indireta e diretamente. Este código é de máxima importância para a Calçado Raly e expressa o nosso compromisso para todos os que colaboram com a nossa empresa. Adesão aos padrões de direitos humanos e de trabalho neste código por aqueles que procurem fazer negócios connosco é um pré-requisito para estabelecer ou continuar o relacionamento com a nossa empresa.

Na Calçado Raly destacamos o espírito e valores que fizeram e fazem da nossa empresa uma das maiores e com mais história no sector.

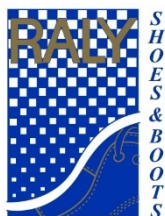
Sendo um dos setores mais em foco no nosso concelho firmamos que este espírito deve obedecer a um conjunto de padrões e valores que por todos deveria ser partilhado neste ramo. A Calçado Raly acredita que para alcançar uma melhoria genuína, mais ativa e mais além, devemos estar imbuídos do mesmo espírito e conduta partilhado na nossa empresa.

Este Espírito tem sido um princípio guia da nossa empresa por mais de 40 anos e com certeza irá guiarnos no futuro com o mesmo sentido de inovação e destaque nas relações comerciais da nossa empresa na industria em foco.

Jorge Moreira

Manager

Varziela 05/04/2023



INTERNATIONAL
GOLD STAR
FOR QUALITY



CALÇADO RALY LDA.

BOY AND MEN FOOTWEAR

MARCAS REGISTRADAS
RALYSHOES® - n.º422 137
WALKER-FLEX® - n.º3 311 611

RUA 25 ABRIL, N.º 1738 - 4650-716 VARZIELA | APART. 46 - FELGUEIRAS - PORTUGAL
TELEFONES: 351 255 923 762 / 351 255 314 071 | FAX: 255 925 224 | EMAIL: geral@raly.pt

Código de Linguagem

Na Calçado Raly estamos em conformidade com a letra e espírito de todas as leis, regras e regulamentações relevantes à conduta dos seus negócios e, em particular, aqueles dos países nos quais trabalhadores sejam empregados nas empresas nossas fornecedoras. Quando a lei local e o código difiram ou estejam em conflito, esperamos que apliquem o padrão mais alto.

Vinculo Empregatício

Adotamos regras e condições de emprego que respeitem os trabalhadores e, no mínimo, salvaguardam os seus direitos sobre leis e regulamentos aplicáveis nacionais e internacionais de trabalho e de segurança social.

Não discriminação

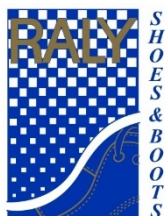
Na nossa empresa não toleramos a discriminação, incluindo no que diga respeito a emprego, progresso, disciplina, rescisão e reforma, seja com base em género, raça, religião, idade, deficiência, orientação sexual, nacionalidade, opinião política, classe social e origem étnica.

Assédio e Abuso

Tratamos todos os empregados com respeito e dignidade. Nenhum empregado pode ser sujeito a assédio físico, sexual, psicológico ou verbal e/ou abuso. O assédio é um comportamento indesejado praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. O assédio é moral quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho. O assédio é sexual quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revistam carácter sexual, tais como convites de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, gestos obscenos, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais.

Trabalho Forçado

Desde sempre condenamos o trabalho forçado, seja na forma de trabalho prisioneiro, servil, escravidão por dívida ou de outro modo. Coerção mental e física, escravidão ou tráfico humano estão patentes na forma como repudiamos e não toleramos na nossa empresa.



INTERNATIONAL
GOLD STAR
FOR QUALITY



CALÇADO RALY LDA.

BOY AND MEN FOOTWEAR

MARCAS REGISTRADAS

RALYSHOES® - n.º422 137

WALKER-FLEX® - n.º3 311 611

RUA 25 ABRIL, N.º 1738 - 4650-716 VARZIELA | APART. 46 - FELGUEIRAS - PORTUGAL

TELEFONES: 351 255 923 762 / 351 255 314 071 | FAX: 255 925 224 | EMAIL: geral@raly.pt

Trabalho Infantil

O trabalho infantil é ilegal e logo não se enquadra com a nossa filosofia e modo de abordagem ao trabalho. É necessário ter-se no mínimo 18 anos de idade ou acima da idade necessária para escolaridade obrigatória. Observamos e estamos atentos a todos os requisitos legais, incluindo aqueles que digam respeito a horas de trabalho, salário e condições tipo de trabalho.

Liberdade de Associação

Respeitamos os direitos dos empregados à liberdade de associação e de negociação coletiva. Os empregados devem ter a liberdade de se juntar a associações à sua escolha. Os empregados não devem ser sujeitos a intimidação ou assédio no exercício do seu direito de se juntar ou de se abster à associação a qualquer organização.

Saúde e Segurança

Disponibilizamos um local de trabalho seguro e saudável projetado e mantido para evitar acidentes, doenças e ferimentos atribuíveis ao trabalho feito ou funcionamento da instalação e maquinaria. Ao fazer isto, estamos em conformidade com todas as leis, regulamentações e melhores praticas nacionais a respeito de saúde e segurança no local de trabalho, assim como fornecer aos trabalhadores o seguro necessário e adequado de compensação no caso de ferimentos ou fatalidade.

Compensação de Benefícios

Todo o trabalhador tem o direito a compensação por semana de trabalho regular que seja suficiente para satisfazer as suas necessidades básicas e fornecer alguma renda discriminatória. Na nossa empresa pagamos pelo menos o salário mínimo ou o salário prevalecente adequado, o que quer que seja o mais alto, estamos em conformidade com todos os requisitos sobre salários e fornecemos quaisquer benefícios adicionais requeridos por lei ou contrato.

Horas de Trabalho

É proibido na Calçado Raly que os seus empregados trabalhem mais do que as horas normais e extras permitidas sob a lei do nosso país. Em nenhuma circunstância podem as horas normais exceder as 48 horas semanais e, exceto, em circunstancias excepcionais, a soma de horas normais e extras numa semana não pode exceder as 60 horas. Os empregados precisam de ter pelo menos 24 horas consecutivas de descanso em cada período de sete dias. Todas as horas extra são consensuais e compensadas com uma taxa prémio.



INTERNATIONAL
GOLD STAR
FOR QUALITY



CALÇADO RALY LDA.

BOY AND MEN FOOTWEAR

MARCAS REGISTRADAS

RALYSHOES® - n.º422 137

WALKER-FLEX® - n.º3 311 611

RUA 25 ABRIL, N.º 1738 - 4650-716 VARZIELA | APART. 46 - FELGUEIRAS - PORTUGAL
TELEFONES: 351 255 923 762 / 351 255 314 071 | FAX: 255 925 224 | EMAIL: geral@raly.pt

Ambiente

Na nossa empresa estamos em conformidade com todas as leis, regras e regulamentações ambientais nas nossas instalações fabris e nas comunidades nas quais operam, particularmente com respeito à água, energia, químicos perigosos, qualidade do ar e dejetos. Além disto, apelamos para que todos incorporem em todas as suas atividades práticas ambientalmente responsáveis nos seus negócios conosco.

Conflito de Interesses

Os colaboradores e os membros da administração, devem evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflito de interesses. Todos os colaboradores e membros da administração, não podem intervir na apreciação nem no processo de decisão, sempre que estiverem em causa procedimentos administrativos de qualquer natureza, que possam afetar, ou em que possam estar em causa, interesses particulares seus ou de terceiros, e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos.

Os membros da administração, devem pautar-se pelo princípio da imparcialidade, atuando em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites dos poderes conferidos e em conformidade com os respetivos fins, tratando de forma equitativa todos aqueles com quem se relacionam no âmbito das funções que exercem, adotando uma postura de isenção e prevenindo situações de favorecimento. Os membros da administração, abstêm-se de tomar posição nas decisões em que as suas empresas estejam diretamente envolvidas.

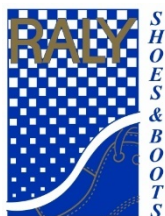
Canais de Denúncia

Os profissionais devem comunicar ao seu superior hierárquico quaisquer factos que tenham conhecimento, no exercício das suas funções, de violação do presente Código de Conduta bem como do cumprimento do normativo relativo aos crimes de corrupção e infrações conexas da boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Para a transmissão de denúncia interna sobre atos de corrupção e infrações conexas, violações reais ou potenciais que tenham ocorrido ou que se presume venham a ocorrer na empresa ou noutra organização com a qual se relaciona por via da atividade profissional e sobre tentativas de ocultação de tais violações, bem como sobre práticas que consubstanciem assédio no trabalho, os interessados podem utilizar um canal de denúncia interno, através de comunicação verbal ou escrita, dirigida ao responsável pelo cumprimento das normas relativas às denúncias.

Para quaisquer informações, incluindo suspeitas razoáveis, sobre violações reais ou potenciais, quer de natureza de assédio no trabalho quer de corrupção, que ocorreram ou que é muito provável que venham a ocorrer na empresa ou noutra organização com a qual está ou tenha estado em contacto por atividade profissional do interessado, e sobre tentativas de ocultação de tais violações, os interessados poderão utilizar um canal de denúncia interno.

A denúncia pode ser efetuada de modo confidencial e anónimo através da utilização de canais de denúncia disponibilizados pela empresa. As denúncias podem ser efetuadas através de comunicação



INTERNATIONAL
GOLD STAR
FOR QUALITY



CALÇADO RALY LDA.

BOY AND MEN FOOTWEAR

MARCAS REGISTRADAS
RALYSHOES® - n.º422 137
WALKER-FLEX® - n.º3 311 611

RUA 25 ABRIL, N.º 1738 - 4650-716 VARZIELA | APART. 46 - FELGUEIRAS - PORTUGAL
TELEFONES: 351 255 923 762 / 351 255 314 071 | FAX: 255 925 224 | EMAIL: geral@raly.pt

verbal (a pedido do denunciante, mediante uma reunião presencial num prazo razoável), envio/entrega em envelope fechado do formulário disponibilizado pela empresa, ou por mail para conta de e-mail exclusivamente destinada a este fim. A denúncia é dirigida ao Responsável pelo Cumprimento Normativo que garante a confidencialidade da identidade dos denunciantes e dos terceiros mencionados na denúncia e impedir o acesso de pessoal não autorizado.

Será enviado aviso de receção da denúncia ao denunciante num prazo de 7 dias a contar da data da receção, caso o denunciante se identifique.

O Responsável Pelo Cumprimento Normativo dará seguimento às denúncias e manterá a comunicação com o denunciante e, se necessário, solicitará mais informações e dará ao denunciante retorno de informação.

O prazo para dar retorno de informação não deve exceder 3 meses a contar do aviso de receção ou, se este não tiver sido enviado ao denunciante, 3 meses a contar do termo do prazo de 7 dias após a apresentação da denúncia.

Responsabilidade do órgão de administração ou dirigente

A Gerência é responsável pela adoção e implementação dos programas de cumprimento normativo previstos no presente Código de Conduta, sem prejuízo da competência conferida por lei a outros órgãos, dirigentes ou trabalhadores.

Sanções disciplinares e criminais

Pelo incumprimento das normas contidas no presente Código de Conduta, são aplicadas sanções disciplinares que podem ir da repreensão verbal/escrita, da suspensão do exercício da atividade até 12 dias, até ao despedimento por justa causa, bem como sanções criminais quando associadas a atos de corrupção ou infrações conexas nos termos do Código Penal.

Disposições Gerais

Todos os colaboradores e membros da Gerência, estão vinculados ao disposto no presente Código. O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer profissional, das normas de ética e conduta constantes do presente Código de Conduta, deverá ser reportado à Gerência e poderá fazer incorrer a pessoa em causa, em responsabilidade disciplinar ou outra aplicável, consoante a gravidade do caso. Os termos do presente Código de Conduta serão objeto de revisão sempre que se revele existir matéria pertinente que contribua para o reforço dos objetivos nele previstos, a qual poderá ser suscitada por qualquer colaborador, e objeto de aprovação por parte da Gerência.

A Gerência assegura a publicitação do presente Código de Conduta aos seus trabalhadores.

O presente Código de Conduta entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação. O mesmo é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da empresa que justifique a revisão dos seus elementos.