

Código de Conducta de Delta Galil

OBJETIVO

El presente Código de Conducta ha sido creado para describir los requisitos mínimos para hacer negocios con las empresas afiliadas a Delta Galil Industries Ltd. ("Delta Galil"). Delta Galil espera que todos los proveedores lleven a cabo una evaluación de riesgos en relación con todas las cláusulas expuestas en este Código y que comuniquen esta Política a los proveedores cuyos materiales o insumos se incorporen a las mercancías vendidas a Delta Galil, con el fin de reducir proactivamente los riesgos mediante la identificación de brechas y posibles áreas de mejora.

OBLIGACIÓN LEGAL

Delta Galil y sus empresas afiliadas sólo harán negocios con contratistas, proveedores, vendedores y agentes autorizados, en lo sucesivo denominados "Proveedores", que cumplan con las leyes y reglamentos aplicables de la jurisdicción en la que operan y en las jurisdicciones en las que su mercancía sea comercializada. Delta Galil no tolerará ningún incumplimiento de la ley por parte de sus empleados o de sus socios comerciales y exige a sus empleados y socios que informen rápidamente de cualquier sospecha de incumplimiento de la ley o de la normativa. En todos los casos en los que existan diferencias entre el presente código, el código del cliente que sea de aplicación y la ley, se aplicará la norma más estricta.

TRANSPARENCIA

Delta Galil espera una total transparencia en todos los asuntos cuando se trabaja conjuntamente. Todos los proveedores y empleados deben conservar la ética en sus prácticas comerciales. Los proveedores mantendrán *in situ*, durante un periodo de 5 años, toda la documentación necesaria para demostrar el cumplimiento de estas normas, incluidos -entre otros- los requisitos de mantenimiento de registros que acuerde con Delta Galil. Delta Galil adoptará medidas afirmativas, tal como inspecciones *in situ* anunciadas y no anunciadas de las plantas de producción, para supervisar el cumplimiento de estas normas. Los proveedores deben permitir que los representantes de Delta Galil tengan pleno acceso a las plantas de producción, a los registros de los empleados y a los empleados para realizar entrevistas confidenciales en relación con las visitas de inspección. Además, los proveedores deberán responder con prontitud a las preguntas razonables de los representantes de Delta Galil sobre los temas tratados en la auditoría. El hecho de no proporcionar un acceso completo o de no responder a las preguntas razonables puede dar lugar a sanciones o a la finalización de las relaciones comerciales con los proveedores. Además, Delta Galil se compromete a conocer a sus proveedores en todos los niveles de su cadena de suministro. Delta Galil espera que sus proveedores fomenten este compromiso colaborando en el mapeo de todas las cadenas de suministro que fabrican mercancías para Delta Galil.

RELACIÓN LABORAL

Los proveedores deben adoptar y cumplir normas y condiciones de empleo que respeten a los trabajadores y, como mínimo, salvaguarden sus derechos según las leyes y reglamentos laborales y de seguridad social nacionales e internacionales. Todos los trabajadores deben ser informados de las condiciones básicas de su empleo antes de salir de casa.

NO DISCRIMINACIÓN

Aunque Delta Galil reconoce y respeta las diferencias culturales, el empleo debe basarse en la capacidad y no en las creencias o cualquier otra característica personal. Delta Galil está firmemente comprometida con el trato justo e igualitario de todos los empleados. Los candidatos y empleados serán evaluados según sus competencias, cualificaciones y logros. Los proveedores

no deben discriminar al momento de la contratación, la remuneración, la promoción, la aplicación de medidas disciplinaria, el despido o la jubilación, incluida la discriminación basada en el grupo social, el origen étnico, la raza, el género, la orientación sexual, la religión, la nacionalidad, la edad, la discapacidad o cualquier otra característica.

TRABAJOS FORZADOS

Los proveedores no utilizarán mano de obra forzada, incluyendo el trabajo en prisión, en régimen de servidumbre o cualquier otra forma de trabajo forzado. No se exigirá a ningún trabajador que pague por su trabajo. Todos los costos y honorarios relacionados con la contratación o la tramitación de los trabajadores deben ser pagados por el empleador y no ser cobrados a los trabajadores. Los trabajadores deben conservar el control de sus documentos de viaje y tener plena libertad de movimiento. Los proveedores deben garantizar la ausencia de todos los indicadores de trabajo forzoso descritos en los Indicadores de Trabajo Forzoso de la OIT. Los requisitos adicionales se detallan en la certificación de trabajo forzoso de Delta Galil, que todos los proveedores de Delta Galil deben comprender y firmar. Todos y cada uno de los puntos de la certificación de trabajo forzoso de Delta Galil se integran en este Código.

TRABAJO INFANTIL

Los proveedores no emplearán a ninguna persona menor de 15 años o por debajo de la edad legal para trabajar en el país o debajo de la edad para completar la educación obligatoria, la que sea más alta. Los empleados menores de 18 años deben ser contratados de acuerdo con la normativa local relativa a los trabajadores jóvenes.

LIBRE ASOCIACIÓN Y CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Los proveedores deben reconocer y respetar el derecho de los empleados a asociarse libremente, a realizar convenios colectivos y a tomar medidas para salvaguardar sus derechos sin temor a interferencias, intimidación, acoso o represalias. Los proveedores también deben reconocer este derecho en los países en los que el derecho a la libertad de asociación y a los convenios colectivos esté restringido por la legislación local.

MECANISMO DE RECLAMOS QUE FUNCIONE

Los proveedores deben garantizar que los trabajadores tengan acceso a mecanismos de reclamos eficaces, que incluyan múltiples canales de información, de los cuales al menos uno sea confidencial.

ACOSO Y ABUSO

Los empleados tienen derecho a trabajar en un entorno libre de cualquier tipo de abuso verbal, psicológico y físico, intimidación, acoso sexual, explotación, agresión o humillación por parte de cualquier otro empleado, hombre o mujer, independientemente de su posición en la empresa. Los proveedores deben tratar a todos los empleados con dignidad y respeto.

JORNADA LABORAL Y DESCANSO

Los proveedores deben asegurarse de que la jornada laboral de los empleados no supere los límites legales en cuanto al horario normal y las horas extra en la jurisdicción en la cual operan. La jornada de trabajo normal no deberá superar las 48 horas por semana. Todas las horas extra deberán ser consensuadas. Los proveedores no deben solicitar horas extras de forma regular y deberán compensar todas las horas extras con una tarifa superior. Salvo en caso de circunstancias comerciales extraordinarias, la suma de la jornada laboral normal más las horas extra en una semana no deberá superar las 60 horas. Todos los empleados tienen derecho a tener al menos un día libre, equivalente a 24 horas consecutivas, por cada período de trabajo de siete días.

REMUNERACIÓN

Los proveedores deben compensar a sus empleados de forma justa, proporcionándoles paquetes de remuneración que -al menos- cumplan con las normas mínimas establecidas por ley o con el salario vigente, lo que sea más alto, y brindarles todo tipo de beneficio adicional exigido por la ley o el contrato. Los empleados deben ser compensados en su totalidad por las horas extra trabajadas, de acuerdo con la legislación local, y cada empleado debe recibir un informe claro y por escrito de cada período de pago. Cuando la remuneración no cubra las necesidades básicas del trabajador, ni le provea algún tipo de ingreso discrecional, el proveedor deberá tomar las medidas apropiadas tendientes a alcanzar en forma progresiva un nivel de salarios que sí cumpla con dicho objetivo.

SALUD Y SEGURIDAD

Los proveedores deben contar con sistemas para identificar, prevenir y reducir en forma proactiva los riesgos para la seguridad de todos los trabajadores. Los proveedores deben proporcionarles a sus empleados un entorno de trabajo limpio, seguro y saludable, diseñado para prevenir los accidentes y los daños de la salud que surjan o se produzcan en el transcurso del trabajo o como resultado del funcionamiento de las instalaciones de la empresa. Esto incluye la protección contra incendios, accidentes y sustancias tóxicas. Los sistemas de iluminación, calefacción y ventilación deben ser adecuados. Los proveedores están obligados a cumplir todas las normas aplicables, exigidas por la ley en materia de salud y seguridad en el trabajo en los países y comunidades en los que operan. Cuando se proporcionan instalaciones habitacionales a los empleados, se aplican las mismas normas.

AMBIENTE

Los proveedores deben gestionar y trabajar para reducir los riesgos relacionados con el impacto climático, tal como el consumo de energía, el agua, los residuos, las aguas residuales, las emisiones atmosféricas y los productos químicos. Los proveedores deben cumplir con todas las leyes y reglamentaciones relacionadas con la protección ambiental en vigencia en los países en los cuales operan. Los proveedores deben adoptar medidas responsables para mitigar el impacto negativo de sus operaciones sobre el medio ambiente.

SEGURIDAD

Los proveedores deben establecer procedimientos de seguridad para evitar la introducción de cargas no declaradas en los envíos de salida. Dichas cargas incluirán artículos tales como drogas, agentes biológicos, explosivos, armas, material radiactivo, extranjeros ilegales y otro tipo de contrabando. Delta reconoce las Directrices CTPAT para fabricantes extranjeros establecidas por la Oficina de Aduanas y Protección de Fronteras de los Estados Unidos (CBP) como requisitos mínimos aplicables a todos los países importadores.

DERECHOS DE LAS MUJERES

Los proveedores deben asegurarse de que las trabajadoras mujeres reciban su remuneración, incluidos los beneficios, el tratamiento igualitario, la evaluación igualitaria de la calidad de su trabajo e iguales oportunidades para ocupar todos los puestos vacantes disponibles para trabajadores hombres. Las pruebas de embarazo no serán una condición para acceder al empleo, ni se les exigirá a las empleadas. Las trabajadoras que hagan uso de su licencia por maternidad (de una duración determinada por las leyes locales y nacionales) no enfrentarán el despido ni la amenaza de despido, pérdida de antigüedad o deducción del salario, y podrán regresar a su

anterior puesto de trabajo con el mismo salario y beneficios. Las trabajadoras no serán forzadas ni se las presionará para que usen métodos anticonceptivos. Las trabajadoras no serán expuestas a peligros, incluyendo pegamentos y solventes, que puedan poner en riesgo su seguridad, incluyendo su salud reproductiva. Los proveedores deberán proveer servicios y adecuaciones apropiadas para las mujeres trabajadoras en relación con su embarazo.

SUBCONTRATACIÓN

Los proveedores no utilizarán subcontratistas en la fabricación de productos o componentes de Delta Galil sin la aprobación por escrito de Delta Galil y sólo después de que el subcontratista haya aceptado cumplir con el presente Código de Conducta.

El incumplimiento de estos principios será debidamente remediado a costa del proveedor. Delta Galil se reserva el derecho de tomar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de estas normas en el futuro. El incumplimiento de estas normas dará lugar, en última instancia, a la finalización de la relación entre Delta Galil y el proveedor autorizado.