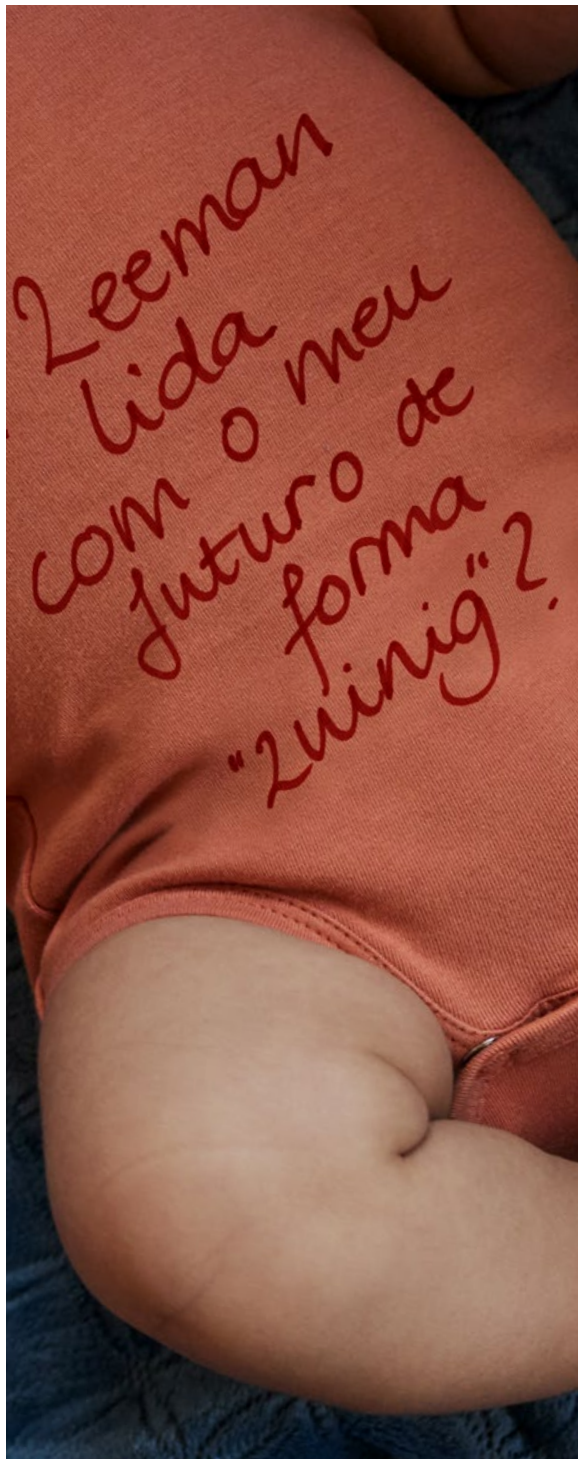


A Zeeman  
lida  
com o meu  
futuro de  
forma  
"zuring"?

**Relatório social  
ano 2022**

**ZEEMAN**





# zuinig.

[zui.nig] ▪ **adjetivo**

*Zuinig* é uma palavra tipicamente holandesa: uma combinação de parcimonioso e cuidadoso. Não é fácil de traduzir, mas é fácil de ser. Se formos todos um pouco mais *zuinig*, é melhor para todos. **ZEEMAN**

# Índice de conteúdos.

Voorwoord.	>	<b>Zuinig para com as pessoas.</b>	>	<b>Zuinig para com a sociedade.</b>	>
2022 em imagens.	>	Condições de trabalho seguras e saudáveis.	>	Os nossos projetos sociais nos países produtores.	>
Sobre a Zeeman.	>	Trabalho infantil e trabalho forçado.	>	Apoio local perto das nossas lojas.	>
Como os outros o fazem.	>	Salário adequado.	>	Contribuição para a imagem da sociedade.	>
No coração da nossa estratégia.	>	Transparência e rastreabilidade na cadeia de abastecimento.	>	A mentalidade <i>zuinig</i> é apreciada.	>
Integração da RSC.	>	Crescer juntos.	>	<b>Anexos.</b>	>
Ancorados de forma sustentável.	>	<b>Zuinig para com o meio ambiente.</b>	>		
O impacto positivo de um salário mais elevado.	>	Impacto ambiental na cadeia.	>		
Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.	>	Produtos de base e materiais.	>		
Os nossos intervenientes.	>	Práticas de aquisição.	>		
Diálogo com os intervenientes 2022.	>	Economia circular, embalagens e resíduos.	>		
Temas materiais.	>	Um bom produto.	>		
Criação de valor na cadeia.	>	Uma operação <i>zuinig</i> .	>		
Matriz de conectividade.	>				

# Prefácio.

“O fabricante desta sweater recebe um pagamento justo?” E: “Quanta água foi gasta no fabrico desta camisa?” Na Zeeman, achamos bem que estas perguntas sejam feitas e queremos ser transparentes com as respostas. Não o fazemos apenas através deste relatório de responsabilidade social corporativa, mas também [através de uma campanha](#) em que pedimos às pessoas que façam estas perguntas.

## Salário adequado

Porque, durante o ano passado, demos grandes passos em termos de responsabilidade social das empresas. Algo de que me orgulho particularmente é a introdução do salário adequado em quatro fábricas no Bangladesh, na Índia e na Turquia. Nesses países, nem sempre é possível sobreviver com o salário mínimo. Assim, complementamos o salário dos funcionários locais para que possam satisfazer melhor as suas necessidades de subsistência. Em 2019, começámos a testar o salário adequado numa fábrica no Paquistão. Atualmente, os programas de salário digno já estão a decorrer em cinco fábricas. Tive a oportunidade de ver pessoalmente como isto é apreciado quando visitei duas destas fábricas com a nossa diretora de compras, Erica Roolvink, em janeiro deste ano. Ao mesmo tempo, temos plena consciência de que nos cabe agora dar o próximo passo. o que aprendemos com o projeto-piloto deve ser transformado em política. De preferência com outras pessoas, se necessário, isoladamente.

Muito importante foi também a assinatura do Acordo com o Paquistão em janeiro de 2023, uma extensão do Acordo Zeeman assinado em 2021.

## Vestuário em segunda mão

Além disso, começámos a recolher vestuário em segunda mão em todas as lojas dos Países Baixos. Também vendemos vestuário em segunda mão em seis lojas nos Países Baixos e duas lojas na Bélgica. e com sucesso: em 2022 vendemos praticamente 33.000 peças de roupa em segunda mão.

Com esta iniciativa, poupámos cerca de 33.000 quilos de CO<sub>2</sub>. Queremos continuar com esta iniciativa em 2023. Estamos orgulhosos do facto de em 2022 a quota de materiais sustentáveis nos nossos têxteis ter aumentado: no ano passado, quase três quartos do algodão que utilizamos para a nossa roupa é proveniente de algodão mais sustentável, como o algodão biológico, reciclado ou Better Cotton.

São passos positivos, com os quais podemos continuar e que não passaram despercebidos. Desta forma, tivemos “boa” pontuação na Fair Wear Brand Performance Check e a Zeeman subiu para os dez melhores no Fashion Transparency Index.

Ao mesmo tempo, ainda existem três grandes desafios que não ignoramos. Somos muito sinceros relativamente a isso neste relatório. Não conseguimos fazê-lo sozinhos. Por isso, consideramos importante haver legislação internacional em termos de empreendimento sustentável. Porque quanto mais intervenientes participarem, maior impacto poderemos ter.

## Somos *zuinig* (parcimoniosos e cuidadosos) para com as pessoas, o meio-ambiente e a sociedade

Entretanto, continuamos a analisar de forma crítica a nossa própria jornada e visão sobre a responsabilidade social das empresas. E, na Zeeman, a palavra que usamos para tal é *zuinig*. Há anos que estamos a ser *zuinig* para com as pessoas, o meio-ambiente e a sociedade, porque ser *zuinig* compensa muito. Para todos.

A pergunta mais importante deste ano talvez tenha sido: “Como mantemos, durante estes tempos de inflação, os nossos preços tão baixos quanto possível, para que os básicos têxteis continuem a ser acessíveis?” Devido à inflação, também nos vimos forçados a aumentar alguns dos nossos preços. Infelizmente, pois também nos preocupamos com a subida dos preços e com a desigualdade crescente. Encaramos como nossa responsabilidade manter acessíveis para todos os artigos básicos indispensáveis.

Que a filosofia *zuinig* se encontra no centro da nossa identidade e da nossa estratégia, ficou muito claro quando descrevemos a estratégia futura em 2022. *zuinig* é, na Zeeman, uma atitude que vem diretamente do coração. Por isso, este termo surge frequentemente no nosso relatório RSC. Desejamos-lhe muito prazer de leitura. E, se tiver perguntas, não hesite em colocá-las.

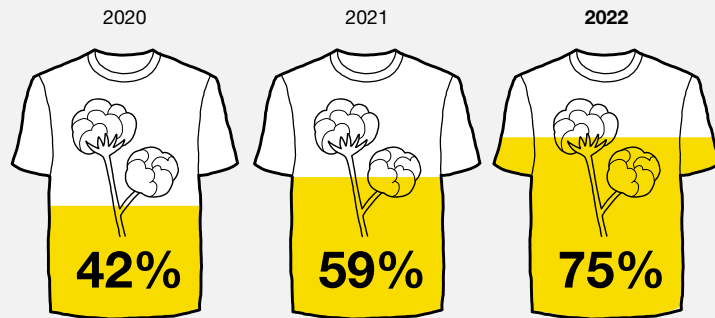
Saudações cordiais,

Erik-Jan Mares  
CEO





# 2022 em imagens.



## Crescimento da quota de materiais sustentáveis.

Em 2022, o nosso consumo de algodão já consistia em 75% de algodão mais sustentável. Além disso, 53% da nossa coleção total era composta por materiais mais sustentáveis, como o poliéster reciclado e a viscose mais sustentável. Em 2021, a percentagem era apenas de 39%.



**X 33.673** peças de roupa vendidas  
**= 33.673** KG de CO<sub>2</sub> poupados

## Venda de vestuário em segunda mão.

Continuámos a expansão do nosso programa de Revenda. Desde o início de 2022, temos vindo a recolher vestuário usado em todas as nossas lojas nos Países Baixos, e desde maio de 2022 iniciámos a recolha e venda de vestuário em segunda mão para bebés e crianças também em duas filiais na Bélgica. Em 2022, vendemos, no total, 33.673 peças de roupa em segunda mão. Em 2021, tratava-se ainda de apenas 20.605 peças.



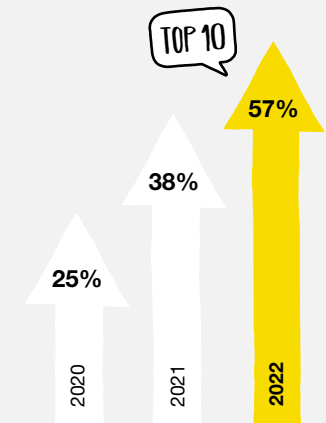
## Programas de salário adequado.

Em 2022, lançámos os nossos programas de salário adequado. Isso significa que no Sul e no Este da Ásia e na Turquia, possibilitámos um salário adequado para a nossa parte na produção de 12 por cento do valor de aquisição dos nossos fornecedores de têxteis.



## Fashion Transparency Index.

Este ano, a Zeeman também participou no Fashion Transparency Index. da Fashion Revolution. Neste estudo, 250 revendedores internacionais e marcas do mundo da moda foram avaliados em termos de transparência. o conteúdo da avaliação era muito abrangente. Desta forma, avaliou-se a abordagem das questões sociais e do meio ambiente. Mas também se teve em conta temas como os materiais duráveis e o salário adequado. o ponto de partida era a informação disponibilizada para todos em linha.



## Brand Performance Check Fair Wear Foundation.

Em 2021, a Zeeman também já tinha recebido a pontuação "Good" (com 65 pontos) e este número aumentou com 7 pontos.

## Introdução do Código de Conduta Bilateral.

Já há muito que tínhamos um código de conduta, mas o mesmo tinha sido elaborado pela Zeeman unilateralmente. Em 2020 e 2021, com o auxílio de um questionário, investigámos a situação nos nossos fornecedores em termos de práticas de aquisição e do impacto das mesmas para as pessoas e o meio-ambiente. Os resultados foram processados no nosso Código de Conduta Bilateral. Aqui, o foco não se centra apenas nas obrigações do fornecedor para com a Zeeman, mas também nas obrigações da Zeeman para com o fornecedor. Assim, por exemplo, ficou estipulado que a Zeeman não pode efetuar modificações unilaterais nos seus contratos.

# Sobre a Zeeman.

A Zeeman é uma cadeia de lojas têxteis com mais de 1.300 lojas físicas e também lojas online em sete países europeus. a Zeeman representa básicos têxteis de qualidade, fabricados de forma responsável. a Zeeman encontra-se ativa no sector da revenda de vestuário, têxteis e artigos non-food.

Os nossos modelos são simples. Desta forma, podemos produzi-los de forma barata e em grandes quantidades. e ao organizar todo o processo de forma inteligente, garantimos o preço mais baixo possível. Temos uma vasta gama de produtos nos nossos quatro grupos principais: vestuário para bebés e crianças, collants e meias, roupa para casa e roupa interior e de noite. Além disso, temos vestuário feminino e masculino e produtos não têxteis, tais como alimentos, acessórios decorativos para casa e produtos de limpeza. Zeeman é uma empresa familiar: as ações são detidas a 100% pela família Zeeman.

## Um escritório de serviços e um centro de distribuição centrais.

As raízes da Zeeman encontram-se em Alphen aan den Rijn, nos Países Baixos. Foi aí que Jan Zeeman abriu a primeira loja de têxteis domésticos e vestuário básico em 1967. Agora a nossa empresa é constituída pela Zeeman Groep B.V. (sociedade gestora) e pelas nossas afiliadas nos Países Baixos e em vários outros países europeus e em Hong Kong. o escritório de serviços ainda se encontra em Alphen aan den Rijn. Fora dos Países Baixos, temos apenas a organização de vendas. a compra, distribuição e todos os outros serviços de apoio são organizados centralmente pela Zeeman textiel-Supers B.V. Abastecemos todas as lojas a partir do centro de distribuição central em Alphen aan den Rijn.

	2019	2020	2021	2022
Volume de negócios líquido em milhões de €	639,1	616,6	678,5	774,2
Receitas em milhões de €	768,6	740,6	816,2	931,5
Número de artigos vendidos em milhões	284,0	261,9	277,8	290,7
Número médio de funcionários em FTE	6.067	6.246	6.479	6.575

## Perfil

**+1.313** Lojas de têxteis

**7** **Países europeus**  
Bélgica, Alemanha, França, Luxemburgo, Países Baixos, Áustria e Espanha.

**8** **Lojas online**  
Para a Bélgica francófona, Bélgica neerlandófona, Alemanha, França, Luxemburgo, Países Baixos, Áustria e Espanha.

**4** **Grupos centrais**  
Vestuário para bebés e crianças, collants e meias, roupa para casa e roupa interior e de noite.

**1** **Escritório de serviços e centro de distribuição centrais**  
Alphen aan den Rijn, Países Baixos.

**desde 1967** **Empresa familiar**  
100% das ações detidas pela família Zeeman.

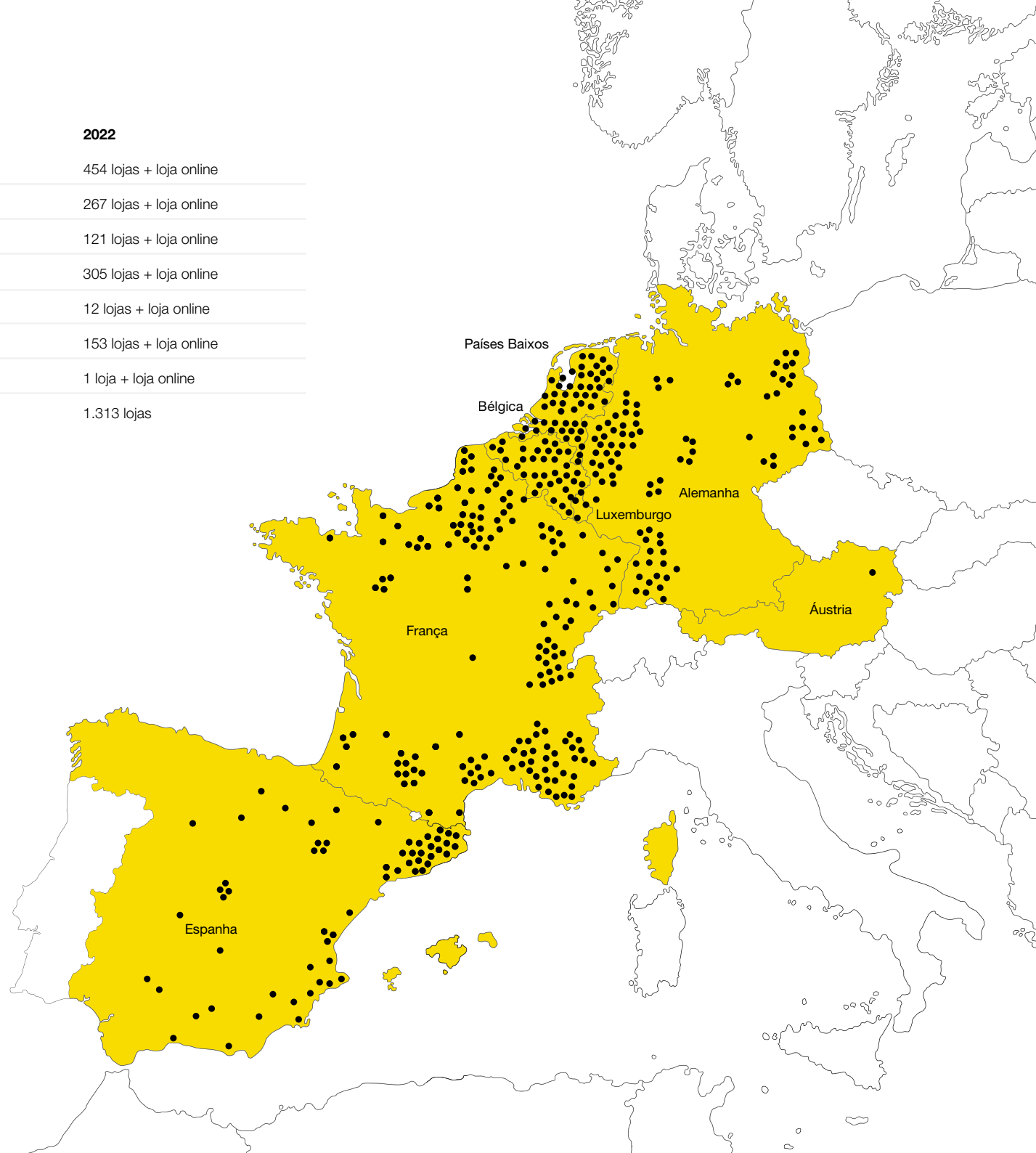
	2020	2021	2022
<b>Países Baixos</b>	468 lojas + loja online	459 lojas + loja online	454 lojas + loja online
<b>Bélgica</b>	268 lojas + loja online	269 lojas + loja online	267 lojas + loja online
<b>Alemanha</b>	149 lojas	141 lojas	121 lojas + loja online
<b>França</b>	298 lojas	304 lojas + loja online	305 lojas + loja online
<b>Luxemburgo</b>	12 lojas	12 lojas	12 lojas + loja online
<b>Espanha</b>	83 lojas	117 lojas	153 lojas + loja online
<b>Áustria</b>	1 loja	1 loja	1 loja + loja online
<b>Total</b>	1.279 lojas	1.303 lojas	1.313 lojas

## Investir na qualidade das nossas lojas.

Em 2022, investimos na melhoria e expansão das nossas lojas, de várias formas, nomeadamente a introdução de um novo conceito de loja. a qualidade das lojas existentes melhorou através da renovação de instalações e fecho de lojas com desempenhos menores. No final de 2022, no total, havia 1.313 lojas Zeeman. Nas novas lojas, trabalhamos o mais possível com materiais promocionais recicláveis, como o papel e o cartão, e o mínimo possível de plástico. Os móveis podem ser utilizados de forma flexível, e também na fórmula existente. o novo conceito de lojas permite uma melhor apresentação de produtos, o que facilita a promoção do produto em si.

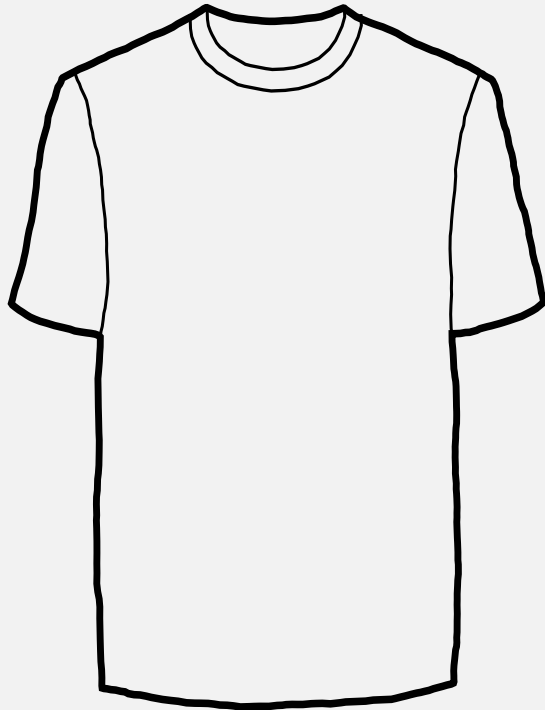
## Investimentos no centro de distribuição.

No final de 2021, começámos com a modernização do centro de distribuição. Este projeto terminou em 2023. a modernização é necessária para permitir a realização da estratégia de crescimento a longo prazo.





# Como os outros o fazem.



T-shirt de marca  
**24<sup>95</sup>**

# Como o fazemos.

A nossa gestão empresarial inteligente assegura o baixo preço.

Os nossos modelos são simples.

Produzimos grandes quantidades em poucas variações.

Compramos diretamente da fábrica, sem intermediários.

Não utilizamos embalagens caras.

Sem moda rápida; os fabricantes planeiam eficientemente, resta pouco stock.

Pequeno escritório de serviços onde nós próprios fazemos o máximo possível.

Os fabricantes não são multados por uma entrega tardia.

Lojas simples sem provedores.

Transporte inteligente pelas vias de transporte fluviais/marítimas.

Margens de lucro baixas; o benefício é para o cliente.

Baixos custos de marketing.

Pagamos aos nossos fornecedores diretamente após o envio.



T-shirt zeeman  
**3<sup>89</sup>**

# No coração da nossa estratégia.

Em 2022, enriquecemos e descrevemos a nossa estratégia. Fizemo-lo com a contribuição de toda a empresa e com feedback externo, como o dos nossos intervenientes e de um grupo internacional de estudantes. Esta procura revelou novamente que a filosofia *zuinig* está no centro da nossa identidade e deve ser a nossa verdadeira estratégia. Trata-se de um tema que vem diretamente do nosso coração. Por isso, também durante os próximos anos, irá determinar o rumo da empresa.

Em 2022, chegou a altura de estipular cuidadosamente a nossa estratégia aperfeiçoada. a partir de 2023, as modificações lentamente irão tornar-se visíveis. Para lhe proporcionar desde já uma imagem correta, encontra aqui a história que se encontra por detrás da nossa nova estratégia.



## A NOSSA HISTÓRIA

Na Zeeman, gostamos de simplicidade. Mas o mundo de hoje em dia não é nada simples. Vivemos numa espécie de sociedade onde tudo é descartável. Não só os objetos são descartados rapidamente, mas, hoje em dia, também as pessoas. Enquanto que, na nossa opinião, todos devem poder contar com uma subsistência adequada.

Na Zeeman, desejamos abordar as coisas de forma completamente diferente, e garantir ainda mais mudança. Melhorar o mundo inteiro é uma tarefa impossível para uma simples empresa de têxteis como a Zeeman. Portanto, queremos ter um impacto para o mundo próximo de nós. é ali que podemos significar algo. Não só para quem vive perto de nós, os nossos clientes. Mas também para quem trabalha connosco e para nós.

Somos os campeões dos básicos e temos mais de 1.300 lojas na Europa, portanto há sempre uma loja perto de si. Para pessoas com poucas possibilidades, mas também, cada vez mais, para pessoas que optam conscientemente por não gastar demasiado. e isto é possível, porque somos *zuinig*. Mantemos tudo simples. Não tornamos as coisas caras desnecessariamente. Limitamo-nos a básicos intemporais (e isso reflete-se nos nossos preços baixos fixos).

Mas ser *zuinig* é muito mais do que apenas gastar de forma consciente. Começa com a pergunta: "Do que é que precisa realmente?" Para si. Para o seu ambiente imediato. e para o mundo. Por exemplo, o uso de bons materiais. o uso do menor número possível de materiais também. Fazer mais tempo com as suas coisas. Ser *zuinig* nas relações com as fábricas (e os seus funcionários) com as quais trabalhamos há muitos anos. Já atingimos os nossos objetivos? Não, nem de longe. Mas: não fazer nada não é uma opção. Precisamos de tomar uma atitude agora.

Por isso, na Zeeman, vamos trabalhar arduamente para sermos ainda mais *zuinig* nos próximos anos. Para tudo e para todos. Dar às pessoas uma boa base, manter toda a gente envolvida. Não temos dificuldade em baixar o tom. Em sermos ainda um pouco mais económicos. Para os materiais, os objetos e uns para os outros. Porque ser *zuinig* do coração compensa muito. é assim tão simples.

# Integração da RSC.

Na Zeeman, acreditamos que é importante que a responsabilidade social corporativa ocupe um lugar importante em todos os departamentos. Queremos também que todos os colegas estejam envolvidos na política de RSC. Para que todos estejam mais conscientes deste facto, aprofundámos este tema durante uma série de sessões de brainstorming em 2022. Todos os departamentos devem estabelecer objetivos concretos para se tornarem mais sustentáveis nas suas próprias atividades. o Conselho de Supervisão supervisiona as políticas e a aplicação da estratégia do Conselho de Administração. o Conselho de Supervisão também verifica igualmente se os interesses dos intervenientes foram devidamente tidos em conta.

## Comité de Auditoria e Comité de Remunerações.

No Conselho de Supervisão funcionam dois comités: o comité de auditoria e o Comité de Remunerações. a remuneração variável do Conselho de Administração está ligada aos nossos objetivos de sustentabilidade. a família Zeeman é proprietária a 100 por cento. Por conseguinte, a família também está sempre envolvida em escolhas estratégicas importantes.

## Quadros e compromissos internacionais.

A Zeeman tem como objetivo ser um empregador responsável e respeitar os direitos humanos e o direito a um trabalho digno. Este compromisso está ancorado numa série de documentos políticos e orientações. a sua aplicação é operacionalizada através de uma abordagem baseada na identificação e na gestão dos riscos de RSC, ou no conceito de diligência devida para uma empresa responsável e, especificamente, para o trabalho digno e os direitos humanos, no conceito de diligência devida em matéria de direitos humanos (HRDD).

a nossa abordagem à diligência devida em matéria de direitos humanos é efetuada no âmbito de uma série de quadros internacionais reconhecidos:

- Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs)
- Guia de Diligência Prévia da OCDE para uma Conduta Empresarial Responsável e Guia de Diligência Prévia da OCDE para Cadeias de Abastecimento Responsáveis no Sector do Vestuário e do Calçado
- Declaração Universal dos Direitos do Homem
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) Normas internacionais do trabalho

O Código de Conduta Bilateral é um dos principais documentos que orientam o nosso trabalho. Constitui a base para a forma como pretendemos combinar uma atividade responsável com um comportamento empresarial responsável e ético, para nós e para os nossos fornecedores, subfornecedores e fábricas. Para mais informações, consultar página 22.

Uma lista de todos os documentos de política disponíveis ao público pode ser consultada no [Website da Zeeman](#). o Código de Conduta Bilateral da Zeeman foi aprovado pela equipa de gestão da Zeeman.



Ver página 72 para o Conselho de Supervisão



# Ancorados de forma sustentável.

Entrevista com Corrie Scholman, Conselho de Supervisão.

## De que forma está envolvido na Zeeman enquanto Supervisora?

Como Supervisora, superviso o programa Zeeman. Dou conselhos à direção e forneço aconselhamento. Isto envolve sempre estratégia, decisões-chave e a implementação das políticas da Zeeman. Por exemplo, controlamos a saúde financeira da empresa. Além disso, enquanto Conselho de Supervisão, estamos hierarquicamente acima do Conselho de Administração. Para o fazermos bem, realizamos reuniões com regularidade, visitamos de vez em quando o escritório de serviços ou as lojas Zeeman e falamos com a direção sobre todo o tipo de questões, como por exemplo o poder de decisão partilhado.

## Tendo em conta a sua função, qual é a sua visão da política de RSC da Zeeman?

O objetivo da nossa política de RSC (ou: política de sustentabilidade) é tratar os funcionários, clientes, fornecedores, relações e o nosso planeta de forma responsável. Na Zeeman, descrevemos isto muito bem: dizemos que somos "zuinig" para com os colegas, os clientes e o planeta. é importante que o façamos em conjunto, para que todos façam a sua parte - todos os dias. é uma tarefa que nunca acaba. Aprendemos quase todos os dias que o empreendimento responsável pode ser sempre melhorado.

## Como é que garante que a RSC faz verdadeiramente parte da cultura da Zeeman? e que os objetivos serão atingidos?

Fazemo-lo medindo o ponto em que nos encontramos, para podermos ver se estamos a dar passos em frente. Em si, alcançar um objetivo não significa apenas "riscá-lo" da lista. o objetivo é melhorar e tornar-se mais sustentável todos os dias. Que aprendamos com o que fizemos ontem. e que façamos um pouco melhor hoje e amanhã.

## Na sua opinião, qual é o tema de RSC mais relevante? e porquê?

Muito relevante é o facto de sermos transparentes: tanto em relação a nós próprios como em relação às nossas atividades. Ser transparente, por vezes, é difícil. Há coisas que simplesmente (ainda) não sabemos. Mas podemos ser abertos em relação a muitas coisas porque temos (mais) conhecimento sobre elas. Surge então sempre a questão: será que podemos obter ainda mais informações? é difícil avaliar o que o futuro nos reserva. Consequentemente, a transparência é e continua a ser um desafio. Para todos.

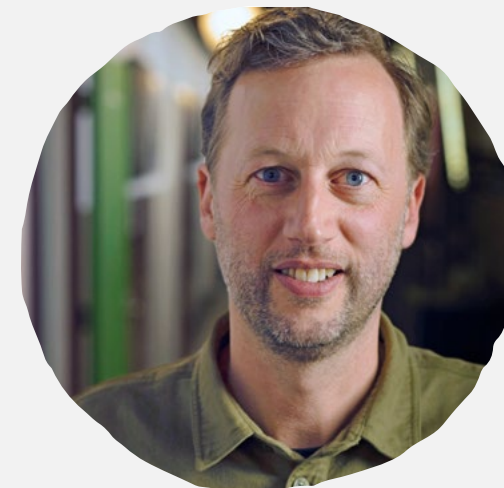


## Considera que a Zeeman comunica suficientemente a sua política de RSC?

Sim, com certeza. Na nossa comunicação sobre a política de RSC, estamos constantemente a colocar novas questões. a evolução é rápida. a política de RSC de ontem pode não estar atualizada hoje e pode estar obsoleta amanhã. Ao fazermos perguntas a nós próprios e aos que nos rodeiam, aprendemos como podemos e devemos moldar a nossa política de sustentabilidade - hoje e amanhã. Aprendemos com as atuais políticas de RSC. Aprendemos o que poderia ser melhor, diferente, mais nítido. Isso ajuda-nos a dar sempre um passo em frente.

# O impacto positivo de um salário mais elevado.

Entrevista com Arnoud van Mliet, diretor de RSC e Qualidade.



## Porque é que está tão empenhado no salário adequado?

Consideramos que um salário adequado para os trabalhadores de toda a cadeia é muito importante. Sentimo-nos responsáveis por todos os intervenientes. Durante o diálogo com as partes interessadas em 2022, este aspeto também ficou bem patente. a prática mostra como funciona bem

quando os trabalhadores das fábricas recebem um salário digno. Assim, há menos riscos de os trabalhadores terem de fazer muitas horas extraordinárias. e também reduz os riscos para a saúde. Verificamos também que os trabalhadores e a gestão de um fornecedor começam a falar melhor uns com os outros.

“Trabalho como alfaiate desde 2011. e estou muito feliz com o subsídio que recebo: vou usar o dinheiro para proporcionar uma boa educação aos meus filhos mais tarde.”



## Então, o salário mínimo é demasiado baixo?

Em vários países onde são fabricados os nossos produtos, os salários mínimos dos trabalhadores não parecem ser suficientes para satisfazer as necessidades básicas de vida. Isto deve-se, em parte, ao facto de os salários mínimos não serem aumentados regularmente. Isto apesar de o custo de vida aumentar todos os anos. Além disso, em alguns destes países, o facto de as administrações locais gostarem de manter os salários baixos para serem competitivas desempenha um papel importante. Assim, obtêm mais comércio.

## Como é que se pode ter a certeza de que o salário adequado chega até aos trabalhadores?

Trabalhamos com uma faturação separada para o montante do prémio de sobretaxa. Este aumento salarial baseia-se na nossa parte da produção. Na maioria dos casos, o fornecedor recebe uma contribuição trimestral da Zeeman para depois pagar mensalmente os prémios da sobretaxa. o nosso agente local assegurará que este montante é entregue ou transferido para o trabalhador. Na Índia, a Fair Wear também está a acompanhar esta situação. Solicitamos igualmente as especificações dos pagamentos por trabalhador. Assim, podemos verificar se os montantes pagos correspondem aos que transferimos.

## Quais são as condições para o sucesso?

Quando se introduz um salário adequado numa fábrica, todos os intervenientes devem sentir-se confortáveis. o fornecedor deve ter compromissos dos compradores da Zeeman por um período mais longo. o fornecedor deve estar disposto a assumir um risco, colaborando em algo que é novo, desconhecido e que tem um impacto significativo. Além disso, é melhor colaborar com outras marcas ou retalhistas de uma fábrica: se várias partes se juntarem, o défice pode muitas vezes ser colmatado. Trabalhar em conjunto no nosso sector é o objetivo final.

## Quando é que o programa foi bem sucedido para si?

Nos próximos tempos, tencionamos fazer entrevistas com alguns trabalhadores de fábricas onde atualmente é pago um salário digno. Tencionamos igualmente enviar um questionário online a todos os trabalhadores afetados, ao qual poderão responder de forma anónima. Este estudo deveria revelar o impacto do salário mais elevado no seu nível de vida, nos seus filhos, no seu trabalho, no seu ambiente, na sua saúde e na sua produtividade laboral.

Leia mais sobre o salário adequado em página 29

# Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Desenvolvidos pelas Nações Unidas, os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) fazem parte da Agenda para o Desenvolvimento Sustentável. Estes objetivos centram-se na luta contra a fome e a pobreza, bem como na promoção da saúde e do bem-estar, no desenvolvimento de energias limpas, no clima e na economia. As Nações Unidas pretendem que todos os objetivos sejam atingidos até 2030. Contribuímos para isso comprometendo-nos com os seguintes ODS:



A pobreza tem de acabar: ninguém deve viver em pobreza extrema até 2030. Acreditamos que todos os que trabalham nos produtos da Zeeman devem receber um salário digno.

**Leia mais em página 29.**



O terceiro objetivo diz respeito à saúde e ao bem-estar de todos, tanto os jovens como os mais idosos. Na Zeeman, estamos empenhados na saúde e no bem-estar dos nossos funcionários de várias formas. Fazemo-lo, por exemplo, oferecendo formação sobre o tema da saúde. Desta forma, esperamos evitar tanto quanto possível o absentismo e aumentar a satisfação no trabalho.

**Leia mais em página 37.**



Desde 2018, temos vindo a reduzir ativamente o impacto ambiental negativo da produção dos nossos fornecedores. Um exemplo importante: as fábricas que produzem artigos para nós, têm de utilizar um sistema de tratamento de águas para evitar a poluição da água. Também avaliamos a qualidade da água tratada, solicitando relatórios de teste.

**Leia mais em página 42.**



Há muito que estamos empenhados em melhorar as condições de trabalho dos nossos fornecedores. Fazemo-lo colaborando com as nossas partes interessadas, dialogando sobre as condições sociais e trabalhando em relações de longo prazo com os nossos fornecedores. o resultado: melhorias estruturais nas condições de trabalho. Continuamos a procurar a cooperação. e queremos sempre fazer melhor.

**Ler mais em página 21.**



Pensamos que é importante tratar o nosso planeta com moderação. é por isso que estamos a utilizar cada vez mais materiais mais sustentáveis, como o algodão orgânico. Ao fazê-lo, impomos requisitos às nossas fábricas de tinturaria e lavandaria no que diz respeito à água e aplicamos a nossa LSR para limitar a utilização de produtos químicos nocivos para o ambiente nos nossos produtos.

**Leia mais a partir da página página 48.**



Para darmos o nosso contributo na luta contra as alterações climáticas, estamos também a analisar, mais perto de nós, como podemos tornar-nos mais sustentáveis e reduzir a nossa pegada ecológica. Por exemplo, desenvolvemos um roteiro para o impacto ambiental e, no próximo ano, tencionamos fazer uma medição de base da nossa pegada organizacional global.

**Leia mais a partir da página página 42.**



A cooperação é essencial para resolver os grandes problemas sociais. Fazemo-lo no âmbito do Acordo Internacional para a Saúde e Segurança na Indústria Têxtil e do Vestuário, Fair Wear e com organizações do sector e ONG. Em conjunto, trabalhamos em condições de trabalho seguras e justas e na redução do nosso impacto no ambiente, entre outras coisas.

**Leia mais em página 21.**



# Os nossos intervenientes.

Grupo de intervenientes.	Pontos de partida.	Pontos da ordem de trabalhos.	Modo de diálogo.	Frequência.
<b>Cientes.</b>	Os nossos clientes (potenciais) são os nossos intervenientes mais importantes. Queremos tornar o vestuário e os têxteis de qualidade e produzidos de forma responsável acessíveis ao maior número possível de pessoas.	Transparência, utilização de materiais, qualidade e segurança dos produtos, economia circular.	Lojas, website, newsletters, anúncios e folhetos, redes sociais, relatório anual de RSC, serviço de apoio ao cliente.	Diariamente.
<b>Fornecedores e agentes nos países produtores.</b>	Cooperamos com os nossos fornecedores e agentes e orientamo-nos para relações a longo prazo. Para atingir os nossos objetivos, é importante que tenhamos um compromisso partilhado.	Transparência e rastreabilidade, Práticas de compra, Condições de trabalho seguras e saudáveis, Salário adequado, Trabalho infantil e forçado, Liberdade de associação, Impacto ambiental na cadeia, Matérias-primas e materiais, Economia circular.	Correspondência digital, visita a escritórios e fábricas, reunião com fornecedores, procedimentos de concurso, newsletter para agentes	Diariamente.
<b>Funcionários.</b>	Os nossos próprios funcionários são o núcleo da nossa organização. Só com funcionários empenhados é que podemos realizar crescimento.	Transparência, Práticas de compra, Empregabilidade sustentável e formação, Crescimento e desenvolvimento pessoal, Diversidade e inclusão, Bem-estar no trabalho.	Conselho de empresa, reunião do comité de diretores de RSC, consulta do conselho de administração e de supervisão, dias de vendas e de serviço, estágios em lojas, página interna do Facebook, aprendizagem eletrónica da RSC.	Diariamente.
<b>Agências governamentais.</b>	Se o governo estiver empenhado, ajudará a alcançar a sustentabilidade em todo o sector. Consideramos importante manter discussões transparentes com as organizações do governo e envolvê-las nos nossos objetivos e desafios.	Transparência, legislação (por exemplo, responsabilidade do produtor, diligência devida, circularidade, trabalho infantil, embalagens e resíduos, qualidade e segurança), iniciativas multilaterais.	Correspondência digital, reuniões, visitas de controlo, iniciativas das várias partes interessadas.	Mensalmente/
<b>ONG e associações do sector.</b>	Acreditamos que a transparência compensa. Por conseguinte, participamos em discussões abertas com ONG e associações do sector.	Transparência e rastreabilidade, Práticas de compra, Condições de trabalho seguras e saudáveis, Salário adequado, Trabalho infantil e forçado, Liberdade de associação, Impacto ambiental na cadeia, Matérias-primas e materiais, Economia circular, Bem-estar dos animais.	Grupos de trabalho, reuniões através de iniciativas com vários intervenientes, relatório anual de RSC, diálogo com as partes interessadas.	Semanalmente.
<b>A família Zeeman.</b>	Somos uma empresa familiar desde a nossa fundação em 1967. Mais de 50 anos depois, a família Zeeman ainda está envolvida no curso que estamos a tomar em conjunto.	Decisões e objetivos estratégicos.	Reuniões e sessões.	Uma vez por trimestre.
<b>Conselho de Supervisão (CS).</b>	O CS é composto por quatro pessoas e é um órgão de controlo. o CS reúne-se, pelo menos, trimestralmente no nosso escritório de serviço	Decisões e objetivos estratégicos.		Periódico.
<b>Colegas.</b>	Procuramos colaborar com outros colegas e gostamos de aprender com as melhores práticas. a cooperação em cadeia é uma parte importante da nossa estratégia.	Práticas de compra, Transparência e rastreabilidade, Condições de trabalho seguras e saudáveis, Salário adequado, Trabalho infantil e forçado, Liberdade de associação, Impacto ambiental na cadeia, Matérias-primas e materiais, Economia circular.	Através do diálogo com os intervenientes e de reuniões do Acordo do Bangladesh, do Pacto sobre Vestuário e Têxteis Sustentáveis (até 31 de dezembro de 2021), da Fair Wear Foundation e de outras iniciativas (com vários intervenientes).	Regularmente.
<b>Meios de comunicação social.</b>	Teremos todo o gosto em explicar como o barato e o responsável se conjugam na nossa empresa. Ao fazê-lo, queremos ser transparentes sobre o que fazemos bem e onde há espaço para melhorias.	A transparência (por exemplo, em relação ao produto, ao impacto ambiental e às condições de trabalho), qualidade e segurança do produto.	Entrevistas telefónicas ou presenciais, relatório anual de RSC, diálogo com os intervenientes.	Regularmente.

# Diálogo com os intervenientes 2022.

No final de fevereiro de 2022, a Zeeman organizou uma mesa redonda no Groene Afslag, em Laren. Houve uma sessão centrada nos direitos dos trabalhadores e outra no impacto ambiental e na circularidade, moderada pelo Conselho Económico e Social (CES). Antes da reunião, os participantes podiam indicar os temas que consideravam importantes discutir. As sessões começaram por partilhar a forma como a Zeeman se desenvolveu nos últimos anos e os resultados alcançados. Em seguida, houve possibilidade de fazer perguntas sobre este tema. Em seguida, foram partilhados os planos para os próximos anos. o diálogo não alterou os temas materiais, mas contribuiu para os aperfeiçoar e também para o foco. Estavam presentes: Unicef, Solidaridad, Schone Kleren Campagne, Internationaal Accord, SOMO, PwC, CNV, ING, INretail, FNV, ABN AMRO, Buitenlandse Zaken, Fair Wear, IDVO, Arisa, Tex. Tracer, alguns fornecedores, a direção da Zeeman e alguns funcionários da aquisição.



**Fleur Meerman**, Responsável Sênior pela Política de Emprego CES.

“Considero inspirador contribuir para a conceção e moderação deste dia dedicado aos intervenientes, em nome do SER. é muito útil explorar em conjunto o que constitui um diálogo significativo com as partes interessadas, em conformidade com as diretrizes da OCDE. Em vários convénios de RSC, vemos empresas a debaterem-se com esta questão. a sua atenção centra-se frequentemente na materialidade e não na devida diligência. a Zeeman está disposta a envolver melhor e de forma mais significativa as partes interessadas. Por exemplo, identificando previamente as necessidades de forma adequada através de um contacto telefónico e, em seguida, de um questionário, e fornecendo também um bom feedback posteriormente. o envolvimento ativo da direção - como a Zeeman coloca na prática - antes, durante e depois de um diálogo dá realmente mais significado ao contacto entre a empresa e as partes interessadas. a Zeeman é parceira do nosso projeto “Meaningful Dialogue”, no qual lançámos um conceito preliminar com ferramentas concretas para que as empresas estabeleçam um diálogo significativo com os intervenientes”



# Temas materiais.

Num relance, pode ver quais são as questões de RSC mais importantes para a Zeeman. Porque quanto maior for o impacto, maior será a posição do tema na lista. Por impacto entendemos: o efeito que a Zeeman tem ou pode ter na economia, no ambiente e nas pessoas, incluindo os seus direitos. Estes são, portanto, temas em que a Zeeman está empenhada no desenvolvimento sustentável. As fontes importantes para obter informações sobre este assunto incluem o Diálogo com os intervenientes 2022, questionários como os estudos da Fair Wear Country e auditorias da Fair Wear aos nossos fornecedores.

Foi efetuada uma análise de risco para a maioria dos temas materiais. Em cada caso, a cor indica a probabilidade e a gravidade do impacto deste tema. Quais poderão ser as possíveis consequências? e estas consequências são reversíveis? Se o impacto for negativo, verificamos também em que medida o Zeeman está envolvido.

No presente relatório anual, explicamos o que estamos a fazer para promover o desenvolvimento sustentável nestes temas.

Os oito temas principais são acompanhados de breves explicações.

alto

grau de impacto

baixo

Transparência e rastreabilidade.

Práticas de aquisição.

Produtos de base e materiais.

Economia circular, embalagens e resíduos.

Salário adequado.

Condições de trabalho seguras e saudáveis.

Trabalho infantil e trabalho forçado.

Impacto ambiental na cadeia.

Qualidade e segurança dos produtos.

Gestão de produtos químicos.

Utilização da água.

Energia e emissões.

Horário normal de trabalho.

Governança.

Liberdade de associação e de negociação coletiva.

Iniciativas de múltiplos intervenientes.

Instituições de caridade.

Diversidade e inclusão.

Bem-estar dos animais.

## Transparência e rastreabilidade.

Uma cadeia de abastecimento em que todos os elos do processo de produção são transparentes, tornando possível rastrear a origem de um produto.

## Práticas de aquisição.

Ao comprar, preste atenção não só ao preço e à qualidade, mas também aos seus efeitos sobre as pessoas e o ambiente. Tudo isto está consagrado no Código de Conduta Bilateral.

## Produtos de base e materiais.

Utilizar as matérias-primas de forma responsável, adquirindo-as de forma sustentável e optando por materiais mais sustentáveis quando o impacto ambiental é reduzido.

## Economia circular, embalagens e resíduos.

Garantir que os materiais ou produtos não sejam destruídos no final do seu ciclo de vida, mas sim reciclados e reutilizados. e limitar o material em que os produtos são embalados.

## Salário adequado.

Todas as pessoas que trabalham têm direito a uma remuneração que lhes assegure, bem como às suas famílias, uma vida digna. Este é um dos direitos humanos. Isto significa que os salários devem ser suficientes para satisfazer as necessidades básicas de vida.

## Condições de trabalho seguras e saudáveis.

Os trabalhadores devem poder efetuar o seu trabalho sem correrem o risco de sofrerem problemas físicos ou mentais.

## Trabalho infantil e trabalho forçado.

O trabalho deve ser sempre voluntário e a idade mínima aplicável deve ser sempre respeitada.

## Impacto ambiental na cadeia.

O impacto da produção no clima e no ambiente local: utilização responsável de produtos químicos e menor consumo de água e energia.

# Criação de valor na cadeia.

Em conjunto, a nossa estratégia e os nossos temas de sustentabilidade determinam onde acrescentamos valor para as nossas partes interessadas. a partir de diferentes ângulos, estamos a trabalhar para tornar a nossa gama de produtos e as nossas operações mais sustentáveis. o conceito de parcimónia, integrado na nossa estratégia, reflete-se nos oito temas de sustentabilidade atuais que os fornecedores, clientes, colaboradores, ONG e outras partes interessadas valorizam.

O modelo de criação de valor mostra onde e como acrescentamos valor. Na base estão a matriz de materialidade, a nossa estratégia, os temas de sustentabilidade, a diligência devida em matéria de direitos humanos e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Os investimentos tornam possível a realização do nosso trabalho. Pense em lojas, produtos, transportes e funcionários. Além disso, oferecemos oportunidades de emprego. Através de práticas comerciais económicas, a Zeeman tem sido um empregador estável para mais de 8.500 funcionários durante muitos anos. Obviamente, a continuidade organizacional é também um ponto de partida importante.



**Toda a operação:**

**Input.**

**45,9 milhões de euros**  
Investimento.

**Resultado.**

**931,5 milhões de euros**  
de volume de negócios.

**Impacto.**

**Empregos para 8 679**  
pessoas em 7 países.



# Matriz de conectividade.

Abaixo pode-se ver a ligação entre os nossos objetivos, temas materiais e kpi's. a matriz facilita a navegação para as informações correspondentes. Estamos conscientes de que o impacto do nosso trabalho nas partes interessadas vai para além dos números. Neste

caso, fornecemos mais pormenores sobre os nossos temas materiais. Para alguns temas, começamos por fazer uma medição de base e depois definimos objetivos concretos.

Transparência e rastreabilidade na cadeia de abastecimento. >	Condições de trabalho seguras e saudáveis. >	Trabalho infantil e trabalho forçado. >	Práticas de aquisição. >	Salário adequado. >																																										
<p><b>KPI</b> % fornecedores do Sul e do Leste Asiático e da Turquia, onde foram efetuadas auditorias independentes aos fornecedores.</p> <table border="1"> <tr> <th>Objetivos 2022</th> <th>Atingidos 2022</th> <th>Objetivos 2023</th> </tr> <tr> <td>100%</td> <td>99%</td> <td>100%</td> </tr> </table>	Objetivos 2022	Atingidos 2022	Objetivos 2023	100%	99%	100%	<p><b>KPI</b> Score Brand Performance Check Fair Wear Foundation</p> <table border="1"> <tr> <th>Objetivos 2022</th> <th>Pontuação 2022</th> <th>Objetivos 2023</th> </tr> <tr> <td>N/A</td> <td>72</td> <td>n/a*</td> </tr> </table> <p>*medição zero em ligação com o novo método.</p>	Objetivos 2022	Pontuação 2022	Objetivos 2023	N/A	72	n/a*	<p><b>KPI</b> % de queixas tratadas comunicadas através do mecanismo de queixas Fair wear.</p> <table border="1"> <tr> <th>Objetivos 2022</th> <th>Atingidos 2022</th> <th>Objetivos 2023</th> </tr> <tr> <td>N/A</td> <td>71%</td> <td>100%</td> </tr> </table>	Objetivos 2022	Atingidos 2022	Objetivos 2023	N/A	71%	100%	<p><b>KPI</b> % de algodão do nosso consumo total de algodão cujos fornecedores são conhecidos (para que a origem possa ser rastreada).</p> <table border="1"> <tr> <th>Objetivos 2022</th> <th>Atingidos 2022</th> <th>Objetivos 2023</th> </tr> <tr> <td>85%</td> <td>85%</td> <td>90%</td> </tr> </table>	Objetivos 2022	Atingidos 2022	Objetivos 2023	85%	85%	90%	<p><b>KPI</b> % do valor de compra nos 50 maiores fornecedores do Sul e do Leste da Ásia e da Turquia.</p> <table border="1"> <tr> <th>Objetivos 2022</th> <th>Atingidos 2022</th> <th>Objetivos 2023</th> </tr> <tr> <td>75%</td> <td>74%</td> <td>76%</td> </tr> </table>	Objetivos 2022	Atingidos 2022	Objetivos 2023	75%	74%	76%	<p><b>KPI</b> % dos 50 maiores fornecedores do Sul e Leste da Ásia e da Turquia com quem trabalhamos há 5 anos ou mais.</p> <table border="1"> <tr> <th>Objetivos 2022</th> <th>Atingidos 2022</th> <th>Objetivos 2023</th> </tr> <tr> <td>92%</td> <td>90%</td> <td>92%</td> </tr> </table>	Objetivos 2022	Atingidos 2022	Objetivos 2023	92%	90%	92%	<p><b>KPI</b> % do valor total das aquisições de fornecedores de têxteis no Sul e Leste da Ásia e na Turquia, onde financiamos salários dignos para a nossa parte da produção.</p> <table border="1"> <tr> <th>Atingidos 2022</th> <th>Objetivos 2023</th> </tr> <tr> <td>12%</td> <td>20%</td> </tr> </table> <p>Objetivos 2022 Queremos permitir salários adequados para a nossa parte da produção de, pelo menos, um fornecedor em cada país produtor.</p>	Atingidos 2022	Objetivos 2023	12%	20%
Objetivos 2022	Atingidos 2022	Objetivos 2023																																												
100%	99%	100%																																												
Objetivos 2022	Pontuação 2022	Objetivos 2023																																												
N/A	72	n/a*																																												
Objetivos 2022	Atingidos 2022	Objetivos 2023																																												
N/A	71%	100%																																												
Objetivos 2022	Atingidos 2022	Objetivos 2023																																												
85%	85%	90%																																												
Objetivos 2022	Atingidos 2022	Objetivos 2023																																												
75%	74%	76%																																												
Objetivos 2022	Atingidos 2022	Objetivos 2023																																												
92%	90%	92%																																												
Atingidos 2022	Objetivos 2023																																													
12%	20%																																													

ODS: 8 17

ODS: 3 8 17

ODS: 8 17

ODS: 8 17

ODS: 1 17

Impacto ambiental na cadeia. >	Produtos de base e materiais. >	Economia circular, embalagens e resíduos. >																																			
<p><b>KPI</b> % do valor de compra produzido nas unidades de transformação por via húmida que utilizam o sistema de tratamento de água (ETP) no Sul e no Leste da Ásia e na Turquia.</p> <table border="1"> <tr> <th>Objetivos 2022</th> <th>Atingidos 2022</th> <th>Objetivos 2023</th> </tr> <tr> <td>100%</td> <td>99%</td> <td>100%</td> </tr> </table>	Objetivos 2022	Atingidos 2022	Objetivos 2023	100%	99%	100%	<p><b>KPI</b> % de algodão sustentável comprado pelos fornecedores da Zeeman em relação ao consumo total de algodão.</p> <table border="1"> <tr> <th>Objetivos 2022</th> <th>Atingidos 2022</th> <th>Objetivos 2023</th> </tr> <tr> <td>70%</td> <td>75%</td> <td>90%</td> </tr> </table>	Objetivos 2022	Atingidos 2022	Objetivos 2023	70%	75%	90%	<p><b>KPI</b> % total de materiais sustentáveis em vestuário e têxteis, em comparação com o consumo total.</p> <table border="1"> <tr> <th>Objetivos 2022</th> <th>Atingidos 2022</th> <th>Objetivos 2023</th> </tr> <tr> <td>50%</td> <td>53%</td> <td>70%</td> </tr> </table>	Objetivos 2022	Atingidos 2022	Objetivos 2023	50%	53%	70%	<p><b>KPI</b> % de materiais reciclados em relação ao consumo total.</p> <table border="1"> <tr> <th>Objetivos 2022</th> <th>Atingidos 2022</th> <th>Objetivos 2023</th> </tr> <tr> <td>10%</td> <td>4,6%</td> <td>15%</td> </tr> </table>	Objetivos 2022	Atingidos 2022	Objetivos 2023	10%	4,6%	15%	<p><b>KPI</b> % de resíduos reciclados.</p> <table border="1"> <tr> <th>Objetivos 2022</th> <th>Atingidos 2022</th> <th>Objetivos 2023</th> </tr> <tr> <td>91%</td> <td>90%</td> <td>91%</td> </tr> </table>	Objetivos 2022	Atingidos 2022	Objetivos 2023	91%	90%	91%	<p><b>KPI</b> Resíduos comerciais (kg).</p> <table border="1"> <tr> <th>Atingidos 2022</th> </tr> <tr> <td>749.306 kg</td> </tr> </table>	Atingidos 2022	749.306 kg
Objetivos 2022	Atingidos 2022	Objetivos 2023																																			
100%	99%	100%																																			
Objetivos 2022	Atingidos 2022	Objetivos 2023																																			
70%	75%	90%																																			
Objetivos 2022	Atingidos 2022	Objetivos 2023																																			
50%	53%	70%																																			
Objetivos 2022	Atingidos 2022	Objetivos 2023																																			
10%	4,6%	15%																																			
Objetivos 2022	Atingidos 2022	Objetivos 2023																																			
91%	90%	91%																																			
Atingidos 2022																																					
749.306 kg																																					

ODS: 6 13 17

ODS: 12 17

ODS: 12 17



***Zuinig***  
para com as pessoas.



***Zuinig***  
para com o meio ambiente.



***Zuinig***  
para com a sociedade.



# *Zuinig* para com as pessoas.

Trabalhamos com respeito uns pelos outros, pelos nossos clientes, pelos nossos colegas e pelos nossos parceiros. Valorizamos as opiniões dos nossos colegas e envolvemo-nos uns aos outros em tudo o que fazemos. Assim, podemos alcançar os nossos objetivos em conjunto. Também investimos em relações de longo prazo com os nossos fornecedores e assumimos situações de ganho mútuo.





## Condições de trabalho

seguras e saudáveis.

Todos os intervenientes da nossa cadeia de abastecimento devem poder trabalhar em boas condições de segurança.

Também controlamos este aspeto em todas as fábricas com as quais temos uma relação direta. Trabalhamos com a Fair Wear, que visita anualmente os nossos fornecedores e efetua uma investigação exhaustiva sobre as condições (por exemplo, segurança e saúde). Visitamos também nós próprios os nossos fornecedores. Esta questão será também objeto de maior atenção no Bangladesh e, a partir de 2023, no Paquistão, devido ao Acordo Internacional. Existem também critérios rigorosos para a seleção de novos fornecedores: entre outras coisas, prestamos uma atenção especial à segurança das fábricas.





## Dilemas sustentáveis.

Deparamo-nos com diferenças culturais e leis diferentes em alguns países. Estamos conscientes de que questões como o excesso de trabalho, a liberdade sindical e o trabalho forçado são difíceis de influenciar nesses países. Embora tenhamos acordos com os fornecedores nesta matéria.

## Desenvolvimentos e resultados.

### Aumento da utilização do mecanismo de queixas.

Em 2022, foram recebidos 7 relatórios através do mecanismo de queixas, a linha de apoio Fair Wear. Consideramos um desenvolvimento positivo o facto de os criadores defenderem os seus direitos e efetuarem denúncias. Estamos também empenhados no diálogo na fábrica para que os problemas sejam resolvidos entre nós.

### Controlo de desempenho da marca Fair Wear.

Em 2022, obtivemos a classificação “Bom” na nossa segunda verificação do desempenho da marca Fair Wear. Passámos de 65 para 72 pontos (classificação de 1 a 100).

[Ver o relatório completo aqui.](#)

Nós achamos que todos os intervenientes da nossa cadeia de abastecimento devem poder trabalhar em boas condições de segurança. Os nossos princípios estão definidos no nosso [Código de Conduta Bilateral](#).

No ano passado, reescrevemos o Código de Conduta (“Code of Conduct”). Este documento indica o que esperamos do fornecedor, mas também o que o fornecedor pode esperar da Zeeman. o que está em causa é a igualdade na cooperação. é por isso que atualmente se designa por Código de Conduta Bilateral. Juntamente com os nossos agentes, trabalhamos no conteúdo. Numa reunião com todos os agentes em junho de 2022, informámo-los sobre o conteúdo final e o documento foi assinado no final do ano - na presença do Gestor de RSC e Qualidade e dos adquiridores da Zeeman - pelo CEO, pelo diretor de compras, pelos agentes e pelos fornecedores. Os temas importantes do novo código de conduta incluem a estratégia da Zeeman, o salário adequado e materiais mais sustentáveis.

### Cooperação sustentável em cadeia.

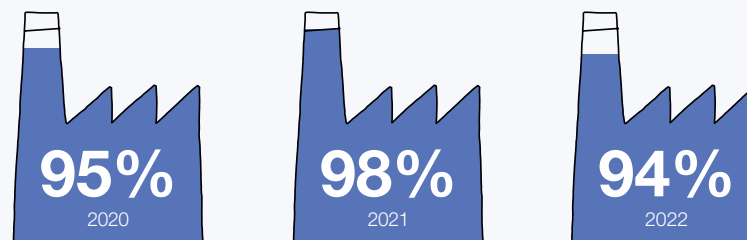
Para introduzir melhorias construtivas, é importante colaborar com outros retalhistas e empresas, ONG locais e governos. Por exemplo, somos membros da organização Fair Wear. Além disso, assinámos o Acordo Internacional.

### Acordo Internacional para a Saúde e Segurança na indústria têxtil e do vestuário.

Em agosto de 2021, a Zeeman assinou o novo Acordo Internacional para a Saúde e Segurança na Indústria Têxtil e do Vestuário por um período de 26 meses. o acordo aplica-se aos nossos fornecedores no Bangladesh. Para isso, trabalhamos nos últimos anos para melhorar a segurança contra incêndios, as estruturas dos edifícios e a eletricidade. Por áreas originais de melhoria entendemos: os pontos que - no âmbito do Acordo - emergiram das inspeções de segurança iniciais dos fornecedores.

Em 1 de março de 2023, a percentagem de melhorias implementadas é de 96%. Em dezembro de 2022, foi também publicado o Acordo do Paquistão, ao qual a Zeeman já tinha manifestado o seu apoio. As primeiras inspeções às fábricas abrangidas pelo Acordo do Paquistão terão lugar em 2023. Serão então tomadas medidas para melhorar a segurança contra incêndios, as estruturas dos edifícios e a eletricidade.

**Pontos de melhoria originais do Acordo de Bangladesh implementados nos locais de produção/fábricas.**



## Fair Wear.

A Fair Wear é uma iniciativa multilateral com cerca de 130 membros e um vasto círculo eleitoral que inclui entidades como a INretail, a Modint, a CNV Internationaal, a Mondiaal FNV e a Schone Kleren Campagne, entre outras. A Fair Wear tem vindo a fazer campanha há anos em prol de boas condições de trabalho na indústria do vestuário, nos países onde o vestuário é produzido. Os pontos principais são: ausência de trabalho infantil ou forçado, horários de trabalho normais e um local de trabalho seguro e higiénico. Para verificar o seu cumprimento, a Fair Wear efetua auditorias aos nossos fornecedores de têxteis, na qualidade de entidade independente. Os membros da Fair Wear são submetidos anualmente a um chamado '[Controlo de desempenho da marca](#)'. a Zeeman obteve uma classificação "boa" com 72% no ano passado. Uma das recomendações foi a preparação de uma análise de risco por país e por fábrica. Com base neste parecer, elaborámos o [formulário de declaração de risco](#), preparámos e enviamos-lo a todas as nossas fábricas.



início de 2019



pontuação 2020



pontuação 2021

## Monitorização da cadeia.

Estamos conscientes de que as nossas próprias práticas de compra têm um impacto nas condições das fábricas. é por isso que fazemos escolhas conscientes durante o processo de aquisição. Leia mais em página 55. Também controlamos o cumprimento do código de conduta por parte das fábricas. a realização de uma auditoria é uma boa ferramenta para o efeito, mas, ao mesmo tempo, temos consciência de que se trata de uma análise no momento. é por isso que procuramos cada vez mais ativamente a formação e consideramos de grande importância um mecanismo de reclamação que funcione bem.

Graças a esta abordagem e à nossa estreita cooperação com os fornecedores, verificamos uma melhoria estrutural no que respeita à segurança dos edifícios e às condições de trabalho. Em 2022, 19 fábricas terão sido auditadas pela Fair Wear. Através da metodologia de auditoria da Fair Wear, encontramos áreas de melhoria mais prementes do que em anos anteriores. Uma área a melhorar urgentemente inclui, por exemplo, o facto de uma saída de emergência estar bloqueada ou de, durante uma auditoria, não ter sido possível verificar se as listas de vencimentos e de presenças estavam corretas.

Em termos de condições de trabalho, a metodologia de auditoria da Fair Wear é muito abrangente. o tema dos direitos humanos, com exemplos como os salários e o horário de trabalho, é abordado em pormenor. Por exemplo, as entrevistas são realizadas com funcionários da fábrica e têm lugar fora das paredes da fábrica, proporcionando um ambiente seguro para responder às perguntas. Além disso, a metodologia de auditoria da Fair Wear vai mais longe quando se trata de investigar as causas profundas da não conformidade. Por exemplo, também examina se as nossas práticas de compra podem ter um impacto negativo nas condições de trabalho na fábrica. Além disso, a Fair Wear tem escritórios locais nos países produtores, o que significa que orientam ativamente os nossos fornecedores na implementação de melhorias e que são organizadas sessões de formação na fábrica sobre temas específicos.

Pela FWF	2020	2021	2022
<b>Número de auditorias.</b>	4	29	19*
<b>Número de sessões de formação.</b>	2	22	22
<b>Número de queixas.</b>	2	4	7

\*Dado que estamos particularmente empenhados em efetuar uma auditoria Fair Wear aos nossos principais fornecedores, o número de auditorias diminuiu relativamente ao ano passado.

Durante uma auditoria, as fábricas são inspecionadas tendo em conta vários aspectos. Estas podem ser encontradas no Código de Práticas Laborais da Fair Wear. Os temas que emergem incluem o trabalho infantil, o salário digno e a discriminação.

## Reforço das capacidades.

As auditorias ajudaram-nos a realizar melhorias visíveis nos últimos anos.

Simultaneamente, há menos ênfase na exploração das causas profundas de quaisquer problemas. Para conseguir uma mudança verdadeiramente sustentável, estamos a apostar no reforço das capacidades. Isto significa que nos temos vindo a concentrar cada vez mais nas causas do incumprimento e nas áreas a melhorar. Por conseguinte, cada auditoria efetuada pela Fair Wear foi seguida de um programa de educação no local de trabalho ("Workplace Education Programme" ou WEP). Esta formação WEP foi concebida tanto para a direção da fábrica como para os empregados. São-lhes dados os instrumentos necessários para melhorar as condições de trabalho no local de trabalho através de um diálogo aberto. Além disso, um objetivo importante da formação é tornar os trabalhadores da fábrica mais conscientes dos seus direitos e dar-lhes formação sobre como utilizar o mecanismo de queixas. Em 2022, 22 fábricas foram aconselhadas pela Fair Wear.



## Mecanismo de queixas.

Nas fábricas onde as nossas roupas e têxteis são produzidos, existe um cartaz informativo que apresenta o Código de Práticas Laborais da Fair Wear na língua local, com um número de telefone. Se houver queixas, os trabalhadores da fábrica podem telefonar anonimamente para a linha de apoio Fair Wear. Quando é comunicada uma queixa, a Fair Wear começa por investigar se a mesma é válida. Em seguida, esta informação é partilhada connosco. Em seguida, contactamos o fornecedor para encontrar uma solução adequada. Consideramos que é um sinal positivo o facto de o mecanismo estar a ser utilizado, porque pensamos que é importante que os trabalhadores das fábricas conheçam os seus direitos e que as suas vozes sejam ouvidas.



Os trabalhadores precisam de conhecer o mecanismo, como é óbvio. Por conseguinte, em 2022, também distribuímos as informações contidas no cartaz a todos os trabalhadores das fábricas que ainda não o tinham recebido em 2021. Em 2022, foram recebidos 7 relatórios através do mecanismo de queixas da Fair Wear. Três do Bangladesh, um da Turquia, um do Paquistão, um da China e um da Índia. Em caso de queixa, atuamos em conjunto com a equipa local da Fair Wear, outros membros da Fair Wear, ONG locais, o nosso agente e o fornecedor em causa. Consideramos positivo o facto de terem sido apresentadas mais queixas através deste mecanismo. Isto mostra que o mecanismo chegou ao conhecimento dos trabalhadores. Sentem-se suficientemente confiantes para fazer uma denúncia.

Quatro das sete queixas estavam relacionadas com o pagamento de salários. Por exemplo, um trabalhador referiu que [os salários eram pagos com atraso](#). Em dois outros casos, o trabalhador tinha sido [obrigado a demitir-se](#). Posteriormente, [não recebeu o salário completo](#). o quarto caso diz respeito a um trabalhador que se esqueceu de picar o ponto e, consequentemente, perdeu o seu salário. Em todos os quatro casos, certificámo-nos de que o fornecedor pagava. a Fair Wear verifica este facto não só com o fornecedor, mas também com o trabalhador em causa.

Outra queixa veio do Bangladesh. Aqui, uma mulher disse que tinha sido [tratada com violência](#). Todas as partes se reuniram e, em conjunto, procuraram uma abordagem adequada.

Com uma queixa como esta, é importante saber o que se encontra por detrás da denúncia. Só assim é possível uma abordagem a longo prazo. Nesta fábrica, por exemplo, estamos agora totalmente empenhados na formação da direção e dos trabalhadores.

Outra [queixa era proveniente do Paquistão](#). Uma vez que não existe aqui nenhuma equipa da Fair Wear, infelizmente, a resolução desta queixa demora mais tempo.

A última queixa foi apresentada por um empregado da Turquia que foi despedido sem qualquer justificação. Neste caso, a Fair Wear e nós fomos chamados a mediar. Esta queixa foi comunicada no final de 2022. Ainda estamos a discutir uma solução adequada.



## Riscos na cadeia.

Durante o ano passado, desenvolvemos um [formulário de declaração de risco](#). Foi criado um formulário específico para cada país produtor, definindo os três principais riscos com base na gravidade e na probabilidade de impactos negativos para os seres humanos e o ambiente. Esta hierarquização dos riscos resulta do nosso processo de diligência devida, para o qual efetuámos várias análises de risco. Entre outras coisas, a nossa reunião com as partes interessadas forneceu informações importantes para este efeito, mas também as auditorias da Fair Wear aos fornecedores, os relatórios de investigação das ONG e o que nós próprios vemos na cadeia. Para cada risco prioritário, o fornecedor recebe uma série de perguntas. É importante identificar se os nossos fornecedores estão conscientes do risco e como lidam com ele. No próximo ano, avaliaremos os resultados e formularemos uma abordagem. Também vamos atualizar este documento se as nossas avaliações de risco anuais o justificarem.

Com base nesta hierarquização dos riscos, podemos selecionar projetos e/ou definir objetivos. Por exemplo, um dos principais riscos no Paquistão, um dos países produtores, é a desigualdade de género. Além disso, constatámos que a liberdade de associação e o diálogo social muitas vezes são limitados no Bangladesh.

### Distribuição por género no Paquistão.

Um risco prevalente na indústria têxtil e do vestuário é a discriminação com base no género. Isto deve-se, em parte, ao facto de as mulheres estarem sub-representadas nos sindicatos. Em 2023, iniciaremos um projeto no Paquistão centrado no empoderamento das mulheres. Esta ação será iniciada por dois dos nossos fornecedores. Verificamos que, neste país, o risco de discriminação é mais prevalente.

Além disso, já tomámos medidas no ano passado para cumprir os objetivos que estabelecemos para os nossos fornecedores paquistaneses:

1. Pelo menos 50% dos representantes nos comités de trabalhadores são mulheres. No final de 2022, este é o caso de 1 dos 20 fornecedores ativos.
2. Até 2022, pelo menos 10% dos cargos de direção serão ocupados por uma mulher. Até ao final de 2022, este objetivo foi alcançado por 6 dos 20 fornecedores ativos.
3. Organização de ações de formação para promover o diálogo social no local de trabalho. 11 dos 20 fornecedores ativos organizaram internamente formação em igualdade de género até 2022.

### Liberdade de associação.

O diálogo social entre a direção e os trabalhadores é ainda muitas vezes inexistente. Consideramos que é importante que os trabalhadores possam exercer os seus direitos. Por exemplo, no domínio da liberdade de associação. Isto inclui a possibilidade de aderir a um sindicato, formar um sindicato e dialogar com a direção (diálogo social). Infelizmente, estes direitos estão ameaçados em muitos sítios. Através do projeto Amplify - apoiado pelos sindicatos Mondiaal FNV e CNV Internationaal - os fornecedores recebem formação sobre esta questão. Além disso, nas fábricas selecionadas, está a ser criado um sindicato, que também está a receber apoio. Um fornecedor da Zeeman no Bangladesh iniciará este programa em 2023. Na verdade, o projeto já deveria ter começado, tal como descrito no ano passado, mas foi adiado devido aos efeitos da crise do coronavírus.







## Trabalho infantil

### e trabalho forçado.

Consideramos inaceitável o trabalho infantil. Queremos evitar isso a todo o custo na nossa cadeia de produção.

Portanto, fazemos tudo o que está ao nosso alcance para o garantir e prevenir. No nosso código de conduta, estabelecemos os nossos acordos uns com os outros. Isto reflete-se nas condições de trabalho seguras, o facto de não permitirmos o trabalho infantil, mas também no nosso modo de aquisição. Tais como os prazos de pagamento curtos e o nosso compromisso de não negociar preços abaixo do custo. Visitamos regularmente os nossos fornecedores. Em particular, a nossa abordagem centra-se nos nossos fornecedores diretos, também conhecidos como os de primeira linha. é aqui que está a nossa maior influência, é aqui que estão as relações. Compreendemos que o trabalho infantil também pode ocorrer mais a jusante da cadeia. é muito mais complicado conseguir garantir que no fundo da nossa cadeia não existe qualquer tipo de trabalho infantil. Nos locais onde suspeitamos que algo possa estar a acontecer, participamos em projetos de colaboração.



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

## Dilemas sustentáveis.

É bem sabido que o risco de trabalho infantil e forçado ocorre particularmente na parte mais profunda da cadeia. Além disso, a cadeia é frequentemente muito complexa, o que é complicado é que os nossos fornecedores muitas vezes também têm os seus próprios fornecedores. Se há problemas, são muitas vezes com os fornecedores dos nossos fornecedores. Assim, as fábricas com as quais não temos uma relação direta e sobre as quais temos menos influência.

## Desenvolvimentos e resultados.

### Projeto UNICEF.

Em 2022, foi lançado um projeto com a UNICEF na Turquia. Juntos, trabalhamos para melhorar os direitos das crianças. Foram identificados riscos em dois fornecedores. Não foi detetado trabalho infantil nestes fornecedores. No entanto, verificámos um risco mais elevado num dos fornecedores com outra empresa a operar no seu edifício. Com base neste risco, elaborámos - como primeiro passo - um código de conduta entre os nossos fornecedores diretos e as suas relações com as partes envolvidas.

O trabalho infantil e o trabalho forçado são inaceitáveis e não devem ocorrer na nossa cadeia de produção. Verificamo-lo através de auditorias, mas também fazemos uma análise crítica da nossa própria política de aquisições.

Estamos também a trabalhar para melhorar as nossas próprias práticas de aquisição. Tudo isto ficou consagrado no Código de Conduta Bilateral. Ao fazê-lo, comprometemo-nos a fazer um bom planeamento. Isto reduz a probabilidade de as encomendas serem subcontratadas.

As auditorias verificam a conformidade com o procedimento alargado da Fair Wear para a verificação da idade e a ausência de trabalho forçado. Além disso, o mecanismo de queixas da Fair Wear ajuda os trabalhadores das fábricas a denunciar anonimamente abusos como o trabalho infantil ou forçado. o plano consistia em estabelecer uma política de trabalho infantil em cooperação com a UNICEF até 2022. Esta foi

adiada porque queríamos concentrar-nos no mapeamento dos riscos na primeira fase do projeto.

Atualmente, não encontramos qualquer trabalho infantil ou forçado. No entanto, continuamos a prestar muita atenção a esta questão, uma vez que ainda existem provas do risco de trabalho infantil e forçado nas cadeias de produção. De facto, alguns dos nossos fornecedores trabalham com subcontratantes: empresas sobre as quais não temos influência direta. Para reduzir os riscos, identificámos uma série de áreas de risco. Segue-se uma panorâmica dos domínios em que estamos particularmente atentos a possíveis abusos.

## Zonas de risco nos países produtores.

### Fábricas de fição em Tamil Nadu, no sul da Índia.

Estudos demonstraram que o risco de trabalho forçado é elevado neste país. No próximo ano, planeamos trabalhar em abordagens e implementações adequadas.

### Região chinesa de Xinjiang.

Nesta região (que inclui a cultura do algodão), as minorias étnicas são obrigadas a trabalhar em condições deploráveis. Ver [Na prática](#) para conhecer a nossa abordagem. As minorias étnicas da região de Xinjiang também são colocadas a trabalhar noutras partes da China.



**Pauline Owelle**, especialista em direitos da criança e Empresas UNICEF Países Baixos

### Mais a jusante da cadeia.

Uma percentagem significativa das crianças turcas e dos refugiados sírios que vivem na Turquia vive na pobreza. Estas comunidades recorrem frequentemente a mecanismos de sobrevivência, a escolaridade e a formação foram substituídas pelo trabalho, muitas vezes em condições precárias. As crianças turcas vulneráveis e as crianças refugiadas também correm o risco de que os seus direitos sejam violados na cadeia têxtil e de vestuário turca.

Em 2021, a UNICEF Países Baixos, em cooperação com a UNICEF Turquia, a Fair Labor Association, a Zeeman e três outras empresas neerlandesas, lançou o projeto FBK nas cadeias de abastecimento turcas. Os elos das várias cadeias de abastecimento foram agora mapeados, juntamente com os riscos. Em 2023, iniciaremos atividades para combater o trabalho infantil e melhorar os direitos das crianças até às camadas mais profundas da cadeia. Nos próximos anos, queremos que esta seja a situação permanente, em todos os níveis das cadeias.

## Na prática.

Uma vez que é mais provável que os riscos ocorram mais a jusante na cadeia, é importante compreender os elos da nossa cadeia de abastecimento: da matéria-prima ao produto acabado. Isto é um desafio. Este sector industrial é complexo, e são necessárias muitos elos para chegar a um produto final. Estabelecemos o objetivo de saber mais sobre a origem do algodão. Isto inclui informações sobre a localização da "fição" e do "descaroçamento". Desta forma, queremos poder excluir o algodão proveniente de zonas de alto risco. Até 2022, este objetivo foi alcançado para 85% do algodão utilizado. Com isto, atingimos exatamente o nosso objetivo de 85% e queremos aumentá-lo para 90% até 2023. Também conseguimos manter o crescimento do algodão certificado. Em 2022, o nosso consumo de algodão já consistia em 75% de algodão mais sustentável.

## Projeto sobre os direitos da criança na Turquia.

Sob a orientação da UNICEF, estamos a trabalhar num projeto destinado a melhorar os direitos das crianças nas fábricas têxteis da Turquia e nas suas imediações. Um partido local também se juntou ao trabalho de implementação: Fair Labour Association (FLA). Em consulta com a UNICEF e a FLA, a cadeia completa foi mapeada a partir dos dois fornecedores diretamente envolvidos neste projeto, a UNICEF e a

FLA também visitaram os nossos dois fornecedores e os seus respetivos fornecedores. Em 2022, os fornecedores foram visitados pela UNICEF, pela FLA e pela equipa da Zeeman. Juntamente com os fornecedores, foi discutida a análise de toda a cadeia e explicados os riscos. Os primeiros passos já foram dados. Por exemplo, foi desenvolvido um código de conduta entre um fornecedor direto e as suas relações. o plano de ação continuará a ser aplicado em 2023.

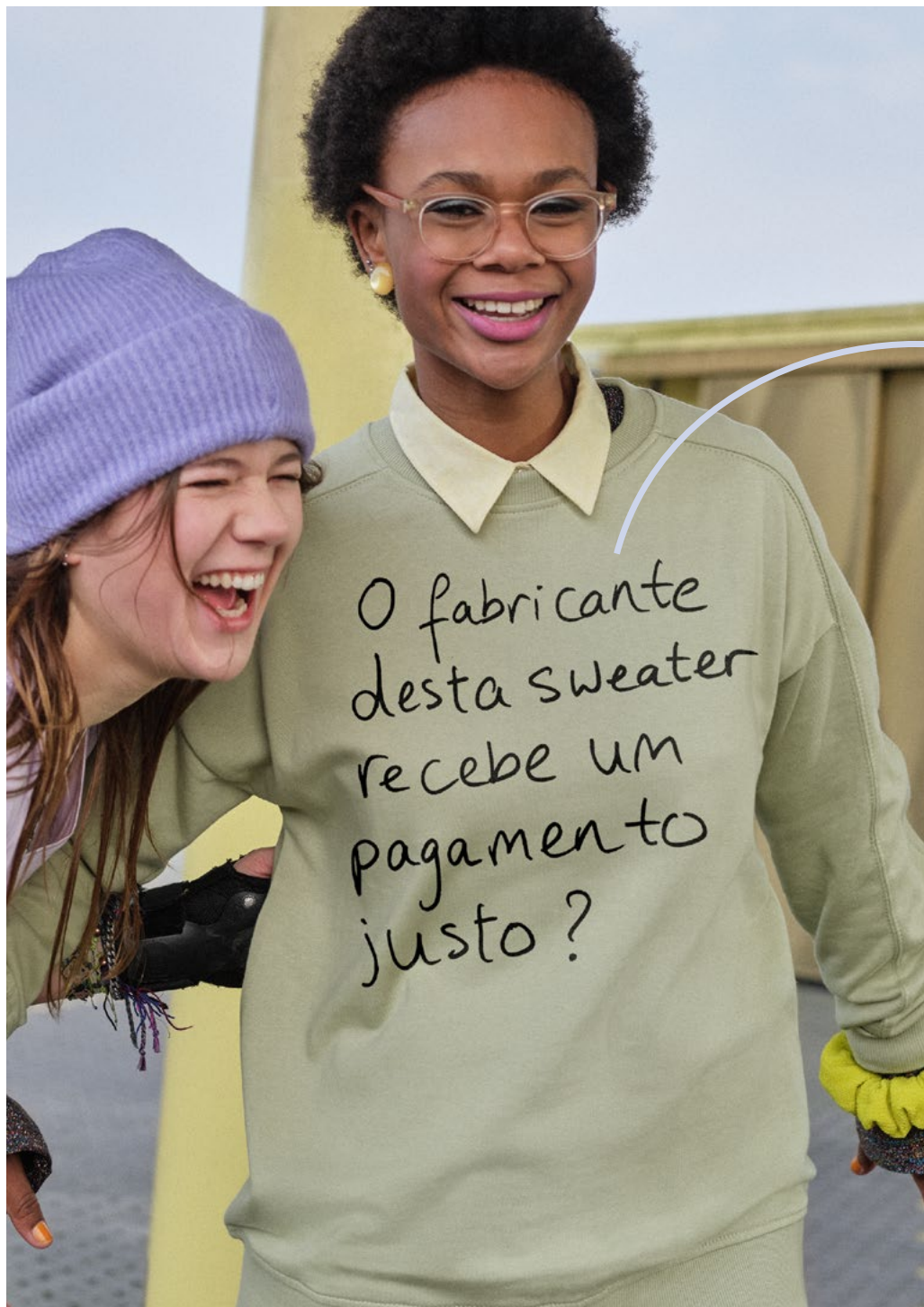
## Goodweave.

Na região de Panipat, no norte da Índia, participámos num programa conduzido pela Goodweave nos últimos anos para obter uma visão completa da cadeia de abastecimento dos fornecedores indianos. a Goodweave está empenhada em eliminar completamente o trabalho infantil e forçado na indústria. Quando isso acontece, o programa proporciona escolaridade na comunidade onde a criança vive.

Para quatro dos nossos fornecedores diretos, os fornecedores foram informados e avaliados. Cada fornecedor deste projeto utiliza um grande número de subcontratantes. Todos os fornecedores ativos foram inspecionados pela Goodweave. Todas as áreas de preocupação foram-nos transmitidas. Um exemplo é a falta de uma política de trabalho infantil. Não foi detetado qualquer risco de trabalho infantil. o programa estará concluído em 2022. a questão de saber se haverá um projeto de acompanhamento adequado ainda está a ser analisada.

Programa Impact Goodweave.	Fornecedores directos da Zeeman.				
	Sheen Tex	Sarla Handicraft	Golden Terry	Aman Exports	
Número total de locais de trabalho identificados.	38	36	25	13	<b>112</b>
Número de locais de trabalho inativas.	30	25	21	7	<b>83</b>
Número de locais de trabalho inativos.	8	11	4	6	<b>29</b>
Número total de auditorias/inspeções.	8	11	4	6	<b>29</b>
% abrangida por auditorias/inspeções.	100%	100%	100%	100%	<b>100%</b>





## Salário adequado.

Ganhar o suficiente para satisfazer as necessidades básicas de vida.

Isto é supervisionado por uma organização independente com a qual nos afiliámos: Fair Wear. Tal como nos Países Baixos, o salário mínimo legal nos nossos países produtores é determinado pelo governo. Em países como a Índia, Paquistão e Bangladesh, por exemplo, este salário mínimo não é suficiente para satisfazer todas as necessidades da vida. Acreditamos que todos os empregados dos nossos fornecedores merecem um salário adequado. Um salário que lhes permita satisfazer as suas necessidades básicas, como habitação, transporte, alimentação e cuidados. Queremos tornar financeiramente possível a nossa quota-parte de produção num fornecedor. Determinámos primeiro a diferença entre o salário mínimo e um salário adequado para a subsistência por país e região. Começámos com cinco fornecedores. Estes cinco fornecedores fabricam 12% da nossa gama de vestuário e têxteis. Estes funcionários recebem um montante extra para além do seu salário todos os meses. a FairWear controla o pagamento destes salários. Aqui, estamos sempre à procura de colaborar com outros retalhistas. o nosso objetivo é expandir o número de fornecedores todos os anos para que cada vez mais fabricantes nossos possam ganhar um salário adequado.



1 NO POVERTY



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



## Dilemas sustentáveis.

A introdução de um salário adequado numa fábrica é feita à medida. Por conseguinte, é difícil aumentar a sua escala.

Por um lado, consideramos importante cooperar com outros compradores (retalhistas). Por outro lado, não queremos que a introdução de um salário adequado dependa de terceiros.

## Desenvolvimentos e resultados.

### Programa de salário adequado lançado em quatro fornecedores.

Em 2022, iniciámos um programa de salário adequado num fornecedor indiano, num fornecedor turco e em dois fornecedores bengaleses. Permitimos um salário adequado para a nossa parte da produção. No total, facilitamos agora um salário adequado em cinco fornecedores.

### Grupo de peritos em salário adequado.

Realizámos a primeira sessão de avaliação. Discutimos com vários peritos se a nossa abordagem em relação a um salário adequado está a funcionar e o que poderia ser melhorado.

Queremos que os funcionários dos nossos fornecedores sejam remunerados adequadamente. Por salário adequado entendemos um salário suficiente para cobrir todas as necessidades básicas, como alojamento, transporte, alimentos e cuidados de saúde. Os salários mínimos legais definidos pelo governo em países como a Índia, o Paquistão e o Bangladesh não são, muitas vezes, suficientes para satisfazer as necessidades da vida.

Acreditamos que a obtenção de um salário digno atua como um catalisador. Assim, podemos evitar outros riscos na nossa cadeia de abastecimento, como horas extraordinárias excessivas e trabalho infantil. Já em 2019, iniciámos um programa com o fabricante de vestuário de trabalho Schijvens numa fábrica conjunta no Paquistão. Atualmente, pagamos aí, pela nossa parte da produção, a diferença entre o salário mínimo e o salário adequado. Em 2022, este projeto ainda estava em curso.

## O salário adequado na prática

Em 2022, começámos a implementar o nosso roteiro do salário adequado. Primeiro, trabalhamos com ONGs como a Fair Wear, WageIndicator e IDH Trade para determinar o que é um salário adequado para cada país ou região. Também calculámos a diferença entre o salário mais baixo e o salário adequado para subsistência com base no número de trabalhadores e na nossa quota de produção. Foi então elaborado um plano de ação para cada fornecedor. o objetivo: pagar efetivamente um salário adequado. Seleccionámos os fornecedores com base no nosso volume de negócios, quota de produção, localização e relação (que deve ser de longo prazo). Depois disso, analisámos o cálculo e a abordagem com os fornecedores relevantes e, se necessário, ajustámo-los.

Desta forma, foram iniciados programas em quatro novos fornecedores em 2022. Um programa num fornecedor indiano onde trabalhamos em estreita colaboração com a Prénatal: juntos, somos responsáveis por mais de 90% das encomendas da fábrica. Para esta parte da produção, reduzimos a diferença entre o salário mínimo e o salário adequado com um subsídio. Fazemo-lo para todos os trabalhadores da fábrica e não fazemos qualquer distinção entre os trabalhadores que trabalham para a Zeeman ou para outros retalhistas.

Foi iniciado outro programa de salário adequado num fornecedor turco. Este último pretendia pagar o subsídio trimestralmente a todos os trabalhadores. Também tivemos de considerar o imposto sobre os salários. Incluímos o custo adicional no nosso cálculo.

No Bangladesh, a diferença salarial é a maior e revelou-se também uma questão sensível. Por conseguinte, encetámos cuidadosamente discussões com todas as partes interessadas e encontramos um fornecedor que estava disposto a ajudar a pensar numa abordagem adequada. Surgiram três preocupações: uma fábrica vizinha (que também produz para a Zeeman) também tinha de cooperar, o subsídio não devia ser pago mensalmente mas de seis em seis meses e tinha de ser claro que se tratava de um bónus da Zeeman

e não de um subsídio de subsistência. Embora esta não seja a nossa preferência, considerámos que era mais importante lançar a iniciativa.

Contrariamente ao nosso roteiro, não foi lançado qualquer teste na China. Em vez disso, escolhemos dois fornecedores bengaleses.

O cálculo é o mesmo para todos os programas. Mas temos uma abordagem ligeiramente diferente por país. Com base nos quatro novos programas e no programa existente, estamos agora a financiar um salário digno para 12% do valor de compra do vestuário e dos têxteis na Turquia e no Sul e Leste da Ásia. Em 2027, isto já tinha atingido 50%. Além disso, os nossos agentes desempenham um papel importante na execução dos programas: até estão presentes no momento do pagamento.



## Avaliação.

No próximo ano, avaliaremos corretamente os programas. Por exemplo, queremos criar questionários online: os trabalhadores podem então indicar anonimamente o que significa para eles o subsídio adicional. Além disso, tencionamos pedir a ONG locais, como a Fair Wear, que entrevistem vários trabalhadores. Desta forma, esperamos compreender melhor o impacto do programa. o próximo passo é apresentar a nossa abordagem a outros retalhistas que operam nas fábricas. Porque quanto mais empresas participarem, maior será o impacto.

## Colaboração.

No ano passado, reunimo-nos pela primeira vez com peritos da Fair Wear, IDH-Trade, Clean Clothes Campaign e Wagelindicador, entre outros. Discutimos a nossa abordagem em pormenor e recebemos contributos. Também partilhámos a nossa abordagem com outros retalhistas, como a HEMA, a We Fashion e a Hunkemöller. e continuaremos a fazê-lo em 2023. Pensamos que é importante atuar em conjunto sobre estes grandes temas e aprender uns com os outros.



# Roteiro para um salário adequado.

## 2022



Queremos permitir salários adequados para a nossa parte da produção em, pelo menos, um fornecedor em cada país produtor: Na China, no Bangladesh, na Índia e na Turquia.



Queremos criar um grupo de peritos em salários dignos com partes interessadas externas para refletir connosco sobre a forma de tornar possível o salário digno.

### Este grupo de peritos representa:

- Organizações patronais (locais)
- Solidariedade
- Schone Kleren Campagne (Campanha Roupas Limpas)
- Sindicatos (locais)
- Fair Wear
- Colegas
- Fornecedores

## 2023

Queremos permitir salários adequados para a nossa parte da produção em, pelo menos, **cinco novos fornecedores** em cada país produtor: Paquistão, China, Bangladesh, Índia e Turquia.

Tencionamos avaliar ativamente os programas em curso e melhorá-los, sempre que possível, através, nomeadamente, de questionários e entrevistas.

## 2024

Queremos permitir salários adequados para a nossa parte da produção em, pelo menos, **cinco novos fornecedores** em cada país produtor: Paquistão, China, Bangladesh, Índia e Turquia.

Tencionamos avaliar ativamente os programas em curso e melhorá-los, sempre que possível, através, nomeadamente, de questionários e entrevistas.

## 2025

Queremos permitir salários adequados para a nossa parte da produção em, pelo menos, **cinco novos fornecedores** em cada país produtor: Paquistão, China, Bangladesh, Índia e Turquia.

Tencionamos avaliar ativamente os programas em curso e melhorá-los, sempre que possível, através, nomeadamente, de questionários e entrevistas.

## 2026

Queremos permitir salários adequados para a nossa parte da produção em, pelo menos, **cinco novos fornecedores** em cada país produtor: Paquistão, China, Bangladesh, Índia e Turquia.

Tencionamos avaliar ativamente os programas em curso e melhorá-los, sempre que possível, através, nomeadamente, de questionários e entrevistas.

## 2027

Para **pelo menos 50% do nosso valor de compra**, permitimos salários dignos para a nossa parte da produção.

O nosso objetivo é incluir o custo de um salário digno no preço de compra.





## Transparência e rastreabilidade

### na cadeia de abastecimento.

Disponemos agora de muitos conhecimentos sobre a localização das fábricas onde são fabricados os produtos têxteis Zeeman.

Publicamos o nosso nível 1 (fornecedores diretos) e, em muitos casos, os nossos níveis 2 e 3 (os elos por trás dos nossos fornecedores diretos). Estabelecemos uma parceria com a Tex.Tracer, onde implementamos a tecnologia de cadeia de blocos. Também solicitamos cada vez mais informações aos nossos fornecedores, por exemplo, sobre os materiais que utilizam e se cumprem todos os requisitos dos processos húmidos. Continua a ser um problema complexo porque a cadeia contém muitos elos.





## Dilemas sustentáveis.

Mais a jusante da cadeia, é difícil compreender todos os elos: estão em constante mutação e não existe uma ligação direta com a tinturaria, a lavandaria e a fiação. Isto torna difícil obter informações fiáveis com base nas quais possamos tomar as decisões corretas.

Pensamos que a transparência é importante, mas também pode tornar-nos vulneráveis. Por um lado, pensamos que é importante que os intervenientes (críticos) possam assistir connosco. Por outro lado, eventuais abusos podem ser interpretados de forma diferente e o foco será então centrado no abuso e não na nossa abordagem.

## Desenvolvimentos e resultados.

### Teste-piloto com a Tex.Tracer

Lançámos este ano um ensaio para testar a tecnologia de cadeia de blocos da [Tex.Tracer](#) em uso. Com isto, pretendemos mapear toda a cadeia de forma ainda mais precisa.

### Rastreabilidade do algodão.

Conseguimos identificar a origem de 85% de todas as encomendas de algodão. Estas também foram tornadas públicas.

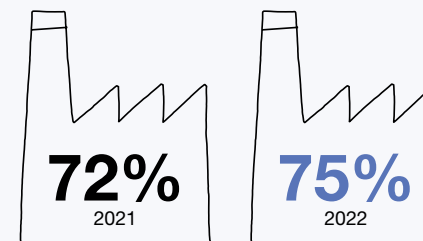
A transparência e a rastreabilidade são essenciais na nossa estratégia. Queremos ser transparentes quanto ao local e às condições em que os nossos produtos são fabricados. Na nossa cadeia de abastecimento, lidamos com 181 fornecedores diretos em 9 países diferentes para todos os grupos de produtos combinados. Embora estes números sejam elevados, a nossa quota na indústria global é pequena.

## A nossa cadeia de abastecimento.

Os nossos artigos são geralmente produzidos no Sul e no Leste da Ásia e na Turquia. Não dispomos de fábricas próprias, mas trabalhamos com fornecedores especializados com os quais mantemos uma relação de longa data. Com alguns destes fornecedores, já colaboramos há 20 ou até 30 anos. Utilizamos a nossa relação com os fornecedores para introduzir mudanças positivas nas fábricas e melhorar as condições de trabalho. Mas há riscos na externalização da produção no estrangeiro. Podemos ter menos influência nas condições de trabalho porque não se trata das nossas próprias fábricas. No sector do vestuário e dos têxteis, é comum os fornecedores externalizarem as encomendas. Esta situação é também conhecida como subcontratação. Trata-se de um risco porque não podemos determinar por nós próprios se a fábrica está a funcionar de acordo com o nosso código de conduta. Chegámos a acordos com os nossos fornecedores a este respeito e estabelecemos os mesmos numa política de subcontratação. Também nos esforçamos por ter influência suficiente junto dos fornecedores para influenciar as condições de trabalho.

Nos países de produção, trabalhamos com agentes locais. Estes agentes desempenham um papel importante. Visitam regularmente os nossos fornecedores e verificam a qualidade dos nossos artigos durante a produção e antes de serem expedidos. Quando os controlos de fábrica revelam áreas a melhorar, asseguram um acompanhamento atempado.

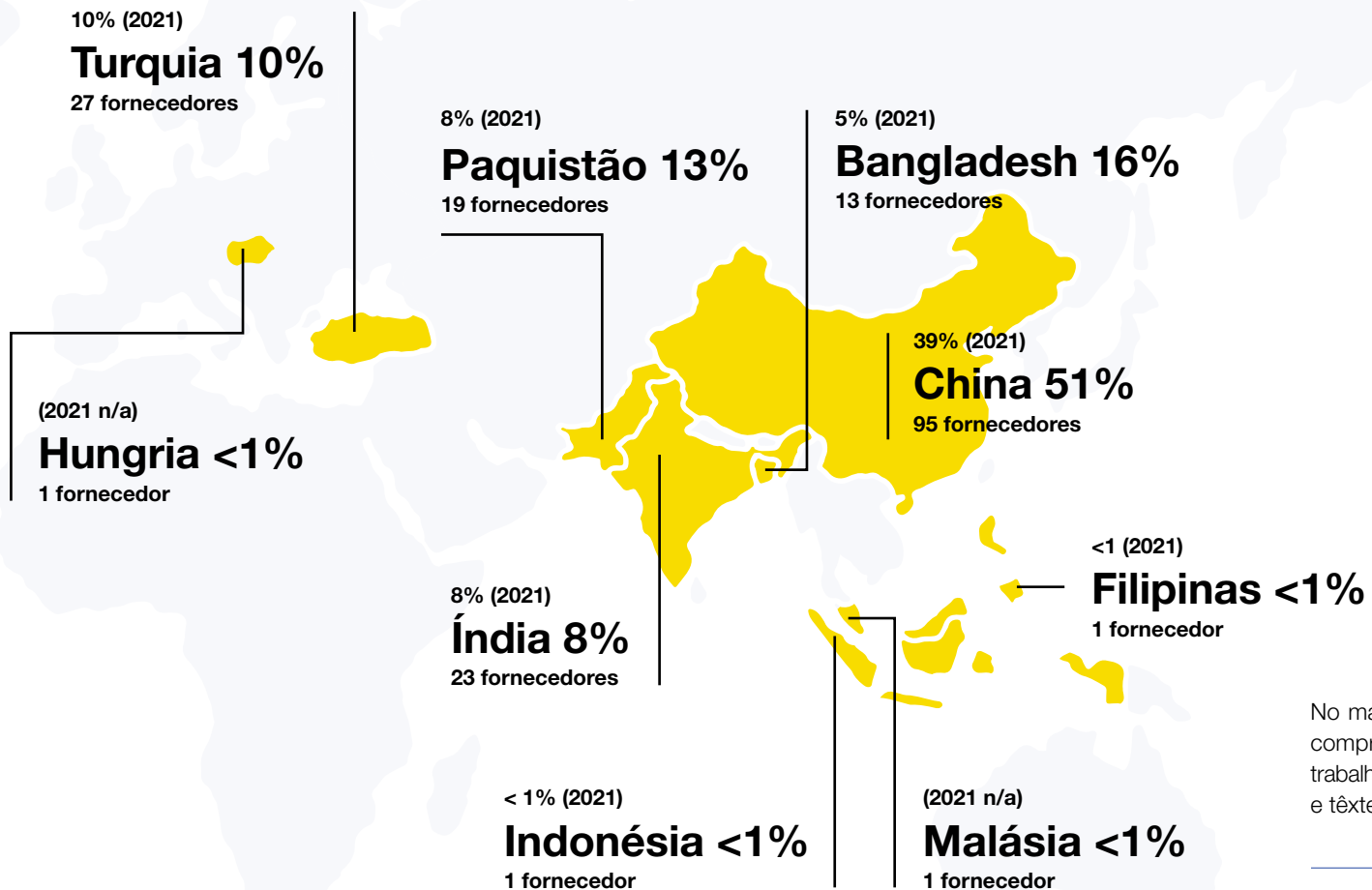
### Os nossos 50 maiores fornecedores produziram...



### ... do nosso valor de compra.

Trabalhamos com 90% deles há cinco anos ou mais. Em 2021, a percentagem era apenas de 84%.

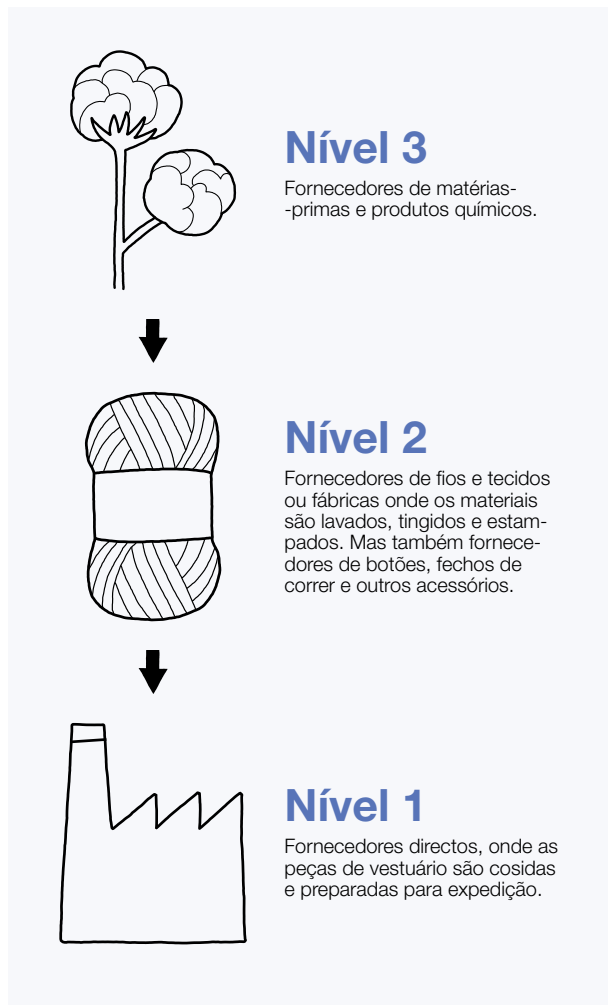
Em menor escala, também efetuamos encomendas a importadores europeus. Por sua vez, estes fazem frequentemente as nossas encomendas a fornecedores do Sul e do Leste da Ásia, com os quais não temos qualquer relação direta. Para o conseguir, solicitamos todos os relatórios de auditoria disponíveis. Pedimos também aos fornecedores de têxteis dos nossos importadores que distribuam o cartaz com informações sobre o mecanismo de reclamação da Fair Wear e que assinem o código de conduta. Além disso, solicitamos relatórios trimestrais com todas as informações sobre a utilização e a localização dos materiais a jusante da cadeia. Pensemos nas tinturarias e nas lavandarias.



No mapa-mundo, indicamos a percentagem do valor das compras por país e o número de fornecedores com que trabalhamos. Todos estes são locais de produção de vestuário e têxteis.

[Ver os locais de produção aqui](#)





## A jusante da cadeia.

Existem muitas outras ligações para os nossos fornecedores diretos. Isto deve-se ao facto de um artigo ter percorrido um longo trajeto até chegar às nossas lojas. Do mesmo modo, os nossos fornecedores trabalham com locais onde se efetua o tingimento, a lavagem e a impressão, também conhecidos como nível 2. Por vezes, a fábrica executa ela própria estes processos húmidos, mas, mais frequentemente, estes processos são externalizados para outros locais de produção. Uma vez que recolhemos cada vez mais dados ao longo do último ano, podemos partilhá-los publicamente através do Open Supply Hub.

Relativamente à produção de algodão, também esclarecemos as etapas que a precedem. Porque primeiro é necessária uma matéria-prima, depois tem de ser fiada e, em seguida, o tecido é fabricado a partir do fio. Em 85% de todas as encomendas de algodão, as localizações foram partilhadas connosco, permitindo-nos rastrear a origem do algodão. Estes também são visíveis em [opensupplyhub.org](https://opensupplyhub.org) (o Open Supply Hub era anteriormente o Open Apparel Registry (OAR)).

## Open Supply Hub.

A publicação dos dados dos nossos fornecedores é uma parte importante da transparência na cadeia de abastecimento. Encontra-se um resumo destes dados no website [opensupplyhub.org](https://opensupplyhub.org). Por vezes, há uma sobreposição com outras marcas e retalhistas, o que também é visível. Se for necessário mudar alguma coisa, é melhor atuar em conjunto. Acreditamos nisso. Por exemplo, estamos a trabalhar com a Prénatal - num fornecedor partilhado na Índia - para garantir um salário digno.

## Teste da Tex.tracer.

Este ano, iniciámos um teste em colaboração com a tex.tracer: uma plataforma que trabalha na transparência da

cadeia de abastecimento com tecnologia de cadeia de blocos. Para este teste, fornecemos informações sobre a cadeia de abastecimento de uma série de artigos “noos” (never out of stock ou artigos nunca esgotados): dos materiais à produção e ao transporte. Através de um código QR, os clientes podem obter informações sobre os vários elos da nossa cadeia de abastecimento. Em 2023, queremos testar o que o nosso cliente pensa disto. a obtenção de informações sobre os diferentes elos da nossa cadeia de abastecimento também faz sentido para nós próprios: permite-nos monitorizar melhor os sítios e tomar medidas para melhorar quando necessário.

## Destaque no Kristalprijs.

A Zeeman foi nomeada para o Kristalprijs dos Assuntos Económicos de 2022 sobre o tema dos direitos humanos. a ABN AMRO foi a vencedora final. No relatório do júri, a Zeeman foi destacada devido à nossa transparência em relação aos dilemas.

Ter a coragem de expor os dilemas que uma organização enfrenta ao implementar a diligência devida em matéria de direitos humanos é um aspeto importante da transparência sobre este tema. Dilemas pormenorizados com os prós e os contras das diferentes opções contribuem para a partilha de conhecimentos e combatem o greenwashing. No âmbito deste tema, a Zeeman Textielsupers B.V. ocupa uma posição de destaque:

**“Para cada elo da cadeia e para os diferentes temas, a empresa explica quais são as nuances do dia a dia, as questões em que estão a trabalhar e os problemas para os quais ainda não têm uma solução. Este facto é salientado muito claramente no seu relatório anual de RSC.”**

# Crescer juntos.

O crescimento é necessário para a nossa continuidade. Desde 2019 que temos vindo a trabalhar com uma nova visão para os RH, que desenvolvemos ainda mais em 2022 tendo em vista o futuro. o ponto de partida é que a Zeeman é um empregador interessante onde a empresa e os seus funcionários crescem juntos. Onde há espaço para o desenvolvimento pessoal. e onde tomamos conta uns dos outros tomando ações verdadeiras. Como o fazemos? Colocando as pessoas no centro da nossa liderança, da nossa cultura e das nossas políticas de RH.

## Liderança.

Em 2022, desenvolvemos ainda mais a nossa visão de liderança: na Zeeman, falamos de uma liderança conectada e começámos a selecionar as pessoas que podem orientar os nossos líderes nesta viagem. a liderança conectada implica que o gerente tem uma forte ligação consigo próprio e com os seus funcionários. Desta forma, crescemos em direção a uma cultura em que todos podem ser eles próprios. Um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo onde o bem-estar dos trabalhadores é fundamental.

## Onboarding.

A cada novo empregado que começa numa das nossas lojas ou no escritório de serviços, centro de distribuição ou departamento de transporte, oferecemos um programa de integração contemporâneo através da Learn@Zeeman, que consiste numa mistura de diferentes atividades de aprendizagem. Esta iniciativa tem por objetivo proporcionar aos nossos novos funcionários um início de carreira positivo na Zeeman.

## Zona de aprendizagem em linha Learn@Zeeman.

Até 2022, a biblioteca Learn@Zeeman ter-se-á expandido cada vez mais com minicursos que nós próprios desenvolvemos, em colaboração com especialistas da organização. Desta forma, oferecemos apoio ao pessoal na prática. Além disso, o ambiente de aprendizagem contém uma boa seleção de cursos de formação GoodHabit, que são complementados com novos cursos todos os meses e que podem ser utilizados gratuitamente para o desenvolvimento pessoal. Trabalhamos para melhorar a facilidade de utilização da Learn@Zeeman e estamos continuamente a trabalhar para expandir a utilização das funcionalidades do sistema de gestão de aprendizagem Totara (pense em planos de estudo e num programa de certificação para a formação de resposta interna a emergências, privacidade e RGPD). Também trabalhamos no processo de inscrição, convite, administração e elaboração de relatórios.





## Aprendizagem e desenvolvimento.

A gama de cursos de formação online ao vivo para os nossos funcionários no sector das vendas foi alargada em 2022. Qualquer pessoa que deseje participar pode inscrever-se através da Learn@Zeeman. Os empregados que começam a trabalhar na posição de Gerente de Filial ou Assistente do Gerente de Filial são automaticamente convidados a participar nos nossos programas de aprendizagem Store Management 1 ou 2.

A Zeeman é uma empresa de formação reconhecida nos Países Baixos há mais de 15 anos para formação no sector do comércio, desde o nível de entrada até ao nível 4. a formação empresarial oferece aos nossos colaboradores a oportunidade de aprender na prática. Em 2022, assinámos um acordo de cooperação com a SBB, o que significa que todas as lojas nos Países Baixos estão acreditadas.

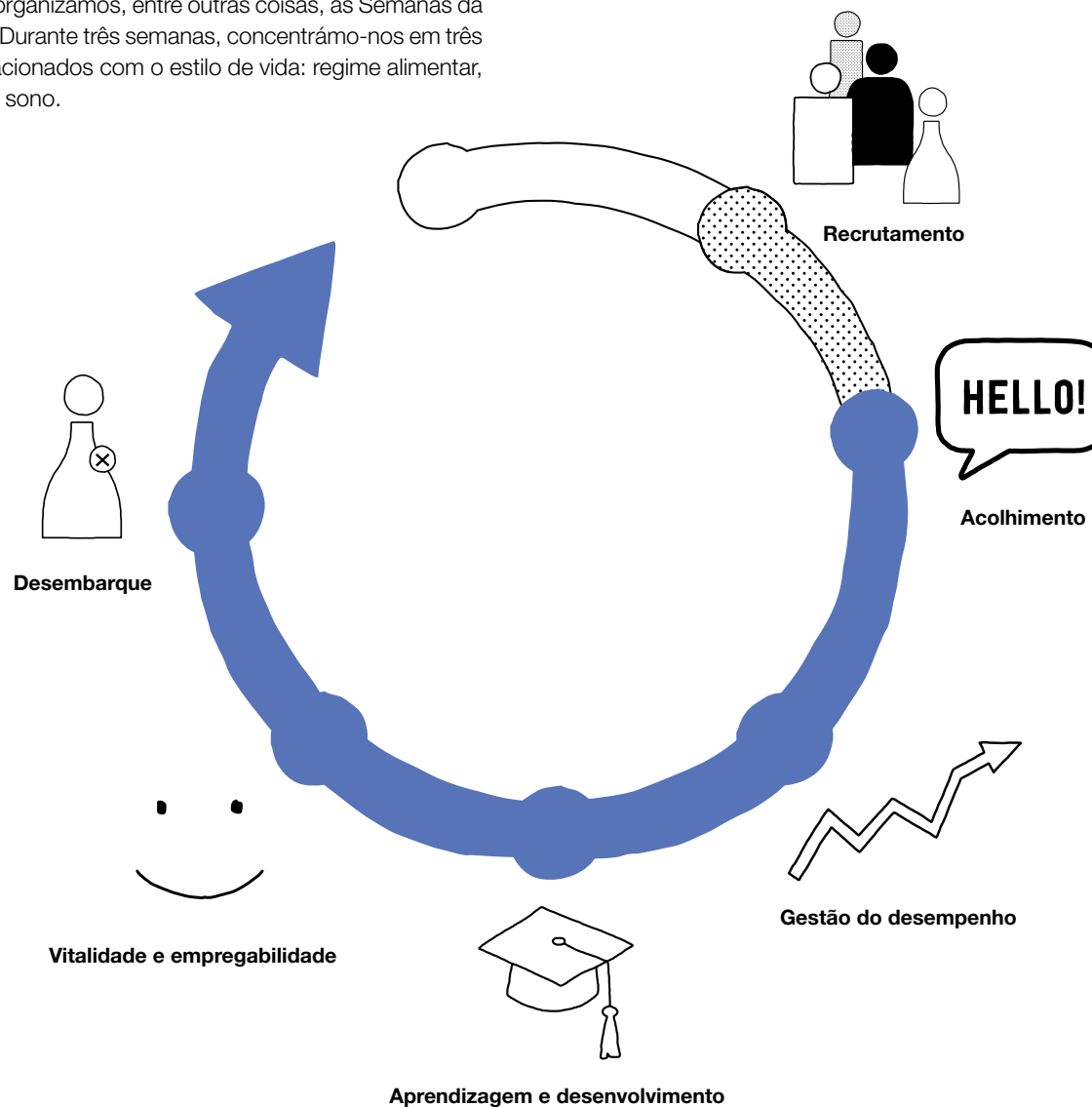
Em 2022, a área de aprendizagem e desenvolvimento esteve envolvida de perto em vários projectos como "O Novo Mundo do Trabalho", a transição do Centro de Distribuição, a Gestão da Força de Trabalho e a chegada de Portugal como o 8º país onde a Zeeman se encontra ativa.

## Inquérito sobre o envolvimento dos trabalhadores.

Em 2022, medimos o envolvimento dos trabalhadores (engagement) online: 84% dos inquiridos obtiveram uma pontuação positiva em termos de envolvimento.

Para além de nos concentrarmos na vitalidade física, em 2022 começámos a prestar ainda mais atenção à vitalidade mental dos nossos funcionários. Fizemo-lo, entre outras coisas, proporcionando aos nossos funcionários acesso a uma linha de apoio. Uma forma simples de contactar um psicólogo. Além disso, foi introduzida a "boa conversa". Numa

conversa deste tipo, o gerente e o funcionário não só falam sobre o conteúdo do trabalho, como também se debruçam longamente sobre o bem-estar e a satisfação profissional. Em 2022, organizámos, entre outras coisas, as Semanas da Vitalidade. Durante três semanas, concentrámo-nos em três fatores relacionados com o estilo de vida: regime alimentar, exercício e sono.



## Contacto de confiança.

A empresa estabeleceu um procedimento através do qual qualquer trabalhador pode comunicar anonimamente as suas preocupações a um contacto de confiança que tem acesso direto ao CEO e ao diretor de gestão de recursos humanos. Anualmente, as questões comunicadas são discutidas numa reunião do CS. Em 2022 foram apresentados sete relatórios formais ao contacto de confiança. a natureza destas denúncias está relacionada com a comunicação entre o gerente e o trabalhador, que pode ser entendida como intimidação e, por conseguinte, afetar a relação de trabalho. Esta situação causa agitação e é vista pela pessoa que efetua a denúncia como não sendo levada a sério e/ou como tendo pouco envolvimento/empatia por parte do gerente. As denúncias efetuadas foram resolvidas com uma conversa entre o gerente e o funcionário, em que o contacto de confiança desempenha um papel de apoio ao funcionário. o contacto de confiança mantém-se em contacto com as pessoas que efetuaram denúncias, para fins de acompanhamento dos problemas.

Na Zeeman, consideramos muito importante falar sobre comportamentos indesejáveis. Por isso, prestamos atenção aos comportamentos indesejáveis, aos riscos envolvidos e à forma como lidamos com eles na Zeeman nas várias fases da relação entre o colaborador e a Zeeman. Fazemo-lo, nomeadamente, aquando da apresentação de novos funcionários e durante as entrevistas de avaliação. Também durante as reuniões de trabalho (formais ou informais), os gerentes estão abertos a discutir este tema. Para além disso, aplica-se um código de conduta na Zeeman que descreve a forma como nos tratamos uns aos outros e a terceiros. Este código de conduta está acessível a todos os nossos funcionários e pode ser consultado na nossa intranet (WeAreZeeman).

## Recursos flexíveis.

No nosso centro de distribuição, em particular, recorremos a trabalhadores temporários para fazer face a picos no fluxo de mercadorias. Prevê-se que, após a mecanização, se

recorra menos a esta utilização. Os trabalhadores temporários são utilizados para as mesmas tarefas que os nossos funcionários com contrato de trabalho.

Para além do trabalho regular, não existem empregos específicos para trabalhadores temporários no nosso Centro de Distribuição. De acordo com a “Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)” [lei de atribuição de trabalhadores por intermediários nos Países Baixos], os trabalhadores temporários têm sempre direito a uma remuneração igual à dos trabalhadores com contrato efetivo. e isso também é válido para a Zeeman.

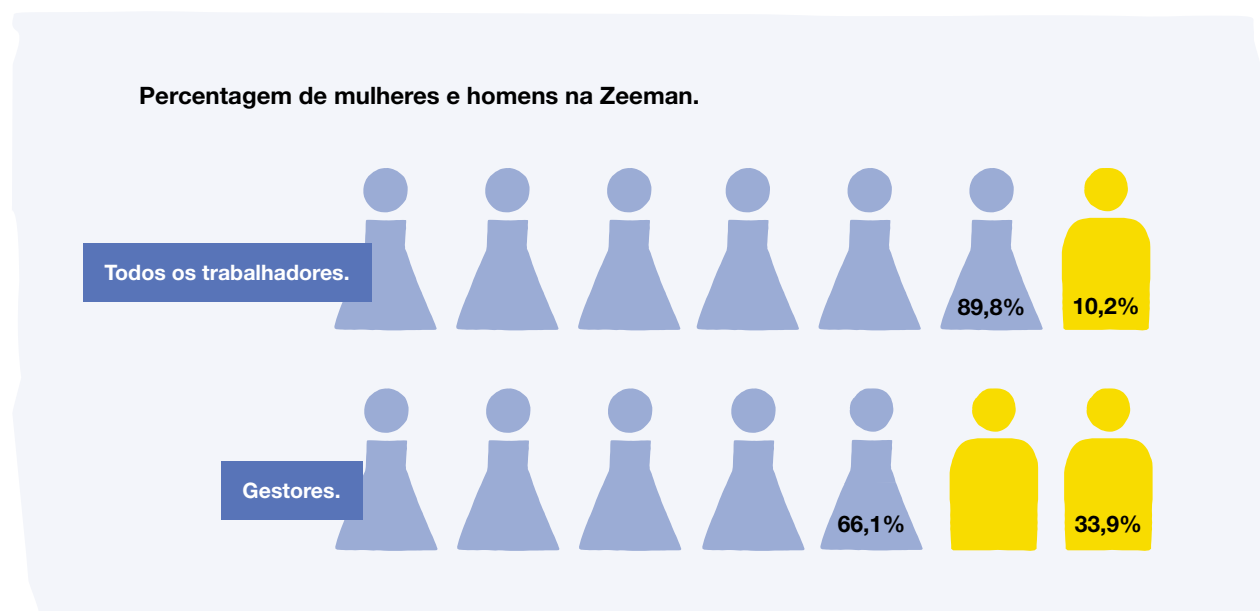
## Empregabilidade.

Em 2022, a taxa de ausência aumentou para 7,48%, em comparação com 6,72% em 2021. Verificamos principalmente um aumento nos meses de janeiro, fevereiro e março de 2022 em relação a 2021, os meses em que a pandemia do coronavírus levou ao encerramento de lojas nos Países

Baixos, Alemanha, França, Luxemburgo e Áustria. No início de 2022, ainda havia medidas de combate ao coronavírus nos Países Baixos (encerramento de lojas até 15 de janeiro) e na Alemanha (comprovativos de imunidade até 20 de março). Presumivelmente, o facto de a sociedade ter voltado a abrir parcialmente enquanto a pandemia do coronavírus ainda não tinha terminado levou a um maior absentismo. Este facto também se reflete na frequência das ausências: em 2021, os trabalhadores declararam estar doentes, em média, 1,08 vezes. Em 2022, este valor aumentou para 1,49 vezes. Mais uma vez, a maior taxa de incidência de absentismo ocorreu no primeiro trimestre.

## Diversidade.

A Zeeman valoriza a diversidade. 89,8% dos nossos empregados e 66,1% dos nossos gerentes são do sexo feminino. No conselho de administração da Zeeman, três dos sete membros são mulheres. Para satisfazer as necessidades



individuais, oferecemos muitos postos de trabalho a tempo parcial. 69% dos nossos empregados trabalham a tempo parcial. Também acreditamos que todos merecem uma oportunidade justa de emprego. 2,8% dos nossos trabalhadores têm uma distância relativamente ao mercado de trabalho. Em 2021, a percentagem era apenas de 2,7%.

## **Distância do mercado de trabalho.**

Na Alemanha e em França, uma lei estipula que uma determinada percentagem dos funcionários de uma empresa constituída por pessoas com uma certa distância relativamente ao mercado de trabalho. Na Alemanha e em França, estes números são 5% e 6%, respetivamente.

Na Alemanha e em França, a Zeeman tem lojas geridas exclusivamente a partir dos Países Baixos. As lojas são de pequena dimensão e o número de empregados por loja é limitado. Quando contratamos trabalhadores à distância do mercado de trabalho, isso acarreta também uma certa responsabilidade. Pense-se, por exemplo, no acompanhamento e formação destes trabalhadores. Devido à escassez de pessoal nas lojas, nem sempre há possibilidades para tal. Além disso, os nossos funcionários nem sempre têm formação para este tipo de tarefas. Para a Zeeman, este facto torna complicado o cumprimento da quota estabelecida. Até 2022, atingimos uma quota de 3,9% na Alemanha. Por conseguinte, temos de pagar uma multa de 10.780 €. Em França, ainda não foi feita qualquer declaração ao abrigo desta legislação para 2022. Por conseguinte, eis o montante que pagámos de multa em 2022 em relação a 2021: a Zeeman atingiu uma quota de 0,6% em 2021, tendo sido paga uma coima de 152.100 €.

## **O condutor ocupa uma posição central: Human Capita no sector dos transportes.**

Num mercado de trabalho muito restrito, conseguimos mais uma vez continuar a reforçar a equipa de condutores. Este objetivo foi alcançado através da adaptação à evolução das necessidades dos condutores. Assim, estão em casa com mais frequência ou em dias fixos. Asseguramos um ambiente de trabalho seguro e bons equipamentos: os condutores participam na escolha da marca e do tipo de veículo. Além disso, foi continuada a formação interna (de motorista). Dois empregados da empresa receberam formação como motoristas. Na formação em serviço obrigatória para os condutores, o Código-95, prestámos muita atenção à segurança na estrada através da formação prática. Os nossos condutores também recebem recursos de apoio adicionais para reduzir o trabalho pesado. é o caso dos tratores de contentores Movexx. De facto, o esforço físico dos condutores continuará a ser significativo nos próximos anos. Depois de anos de Corona, houve também uma nova reunião física de condutores: uma boa altura para voltar a falar com todos os condutores.

# *Zuinig* para com o meio ambiente.



Ao sermos económicos com os materiais,  
na Zeeman poupamos nos custos  
e reduzimos o nosso impacto no ambiente.







## Impacto ambiental

### na cadeia.

Este cultivo requer muita água. Para uma T-shirt de algodão, a pegada de água pode chegar aos 1.714 litros de água.

Por isso, estamos a escolher cada vez mais materiais que requerem menos água. Como o algodão biológico. o algodão biológico tem vantagens. Por exemplo, não são utilizados pesticidas nem sementes modificadas. Mas mesmo o cultivo de algodão biológico requer muita água (pluvial). Além disso, é gasta muita água durante a utilização, ou seja, depois de ter comprado a peça de vestuário.



## Dilemas sustentáveis.

Os fornecedores onde são efetuados os processos de tingimento, lavagem ou impressão (processos húmidos) mudam regularmente. Este facto dificulta a realização de melhorias estruturais.

Outro dilema tem a ver com a quantidade de material que produzimos para abastecer as lojas. Porque, evidentemente, queremos abrir mais lojas, desempenhar um papel em mais lares. Mas não queremos produzir só por produzir. Qual é o meio-termo responsável?

A responsabilidade das empresas consiste frequentemente na utilização de materiais mais sustentáveis ou na redução das embalagens de plástico. Uma questão igualmente importante é o impacto que a produção de artigos tem no ambiente. Este impacto é invisível para os nossos clientes, mas tem um efeito significativo no ambiente e nas condições de vida dos trabalhadores das fábricas locais. Queremos evitar que a produção dos nossos artigos tenha efeitos adversos nas pessoas e no ambiente.

Sabemos agora que o maior impacto ambiental se encontra mais a jusante na nossa cadeia de abastecimento. Nomeadamente, onde os nossos artigos são lavados, tingidos e impressos. Também chamamos a isto os processos húmidos ou uma unidade de processamento húmido. Por vezes, estes processos têm lugar na fábrica onde os nossos artigos são costurados. Mas, regularmente, são subcontratados a fábricas com as quais não temos qualquer relação direta. Deste modo, a nossa influência sobre as condições é mais limitada. Para além disso, verificamos que - especialmente na China - alguns dos locais onde se efetua a tinturaria e a lavagem são propriedade do Estado. Este facto torna mais difícil a obtenção e verificação de determinados documentos.

e estabelecemos requisitos claros para as nossas tinturarias e lavandarias. Em primeiro lugar, cada fornecedor deve utilizar pelo menos uma "unidade de transformação por via húmida" com um sistema de tratamento de águas. Em 2021, este era o caso de 95% dos nossos fornecedores e 99% no final de 2022. Com isto, infelizmente não atingimos o nosso objetivo de 100% - exceto no caso de dois fornecedores. Um fornecedor direto, onde os processos húmidos têm lugar no local, ainda estava a instalar um sistema de tratamento de águas. Prevê-se que esteja a funcionar ativamente em 2023. o nosso fornecedor mantém-nos informados, enviando periodicamente vídeos e fotografias. o outro fornecedor não conseguiu encontrar um local com um sistema de tratamento de águas a tempo, sem comprometer a qualidade do produto. Foi pedido a este fornecedor que encontrasse um novo local com um sistema de tratamento de águas até 2023. Isto é importante para evitar a poluição da água nas imediações. Além disso, pedimos informações e estabelecemos requisitos claros para as nossas tinturarias e lavandarias. Por exemplo, formação anual em matéria de saúde e segurança, assinatura da Lista de Substâncias Restritas para Fabrico (LSRF), fornecimento de vários relatórios de testes para avaliar a qualidade da água tratada e certificados que comprovem que os resíduos foram tratados de forma responsável.

## Controlo das tinturarias e lavandarias.

A fim de reduzir o nosso impacto ambiental mais a jusante na cadeia, é importante começar por conhecer melhor a situação atual dos nossos fornecedores. Em seguida, podemos tomar medidas em conjunto para melhorar a situação. Como já foi referido, desde 2021 que temos uma nova abordagem para controlar os fornecedores. Pedimos-lhes informações



## Desenvolvimentos e resultados.

### Controlo das tinturarias e lavandarias.

Em 2021, definimos uma abordagem para as nossas operações de tinturarias e lavandarias. Desta forma, pretendemos obter mais informações sobre o impacto ambiental dos nossos fornecedores ao longo da cadeia de abastecimento. a abordagem implica pedir-lhes informações e fazer exigências claras. No ano passado, controlámos desta forma as nossas tinturarias e lavandarias.

### Estabelecimento de práticas de design.

Em consulta com os nossos estilistas, estabelecemos este ano práticas de design. o documento contém objetivos de design sustentável: um guia para os nossos estilistas.

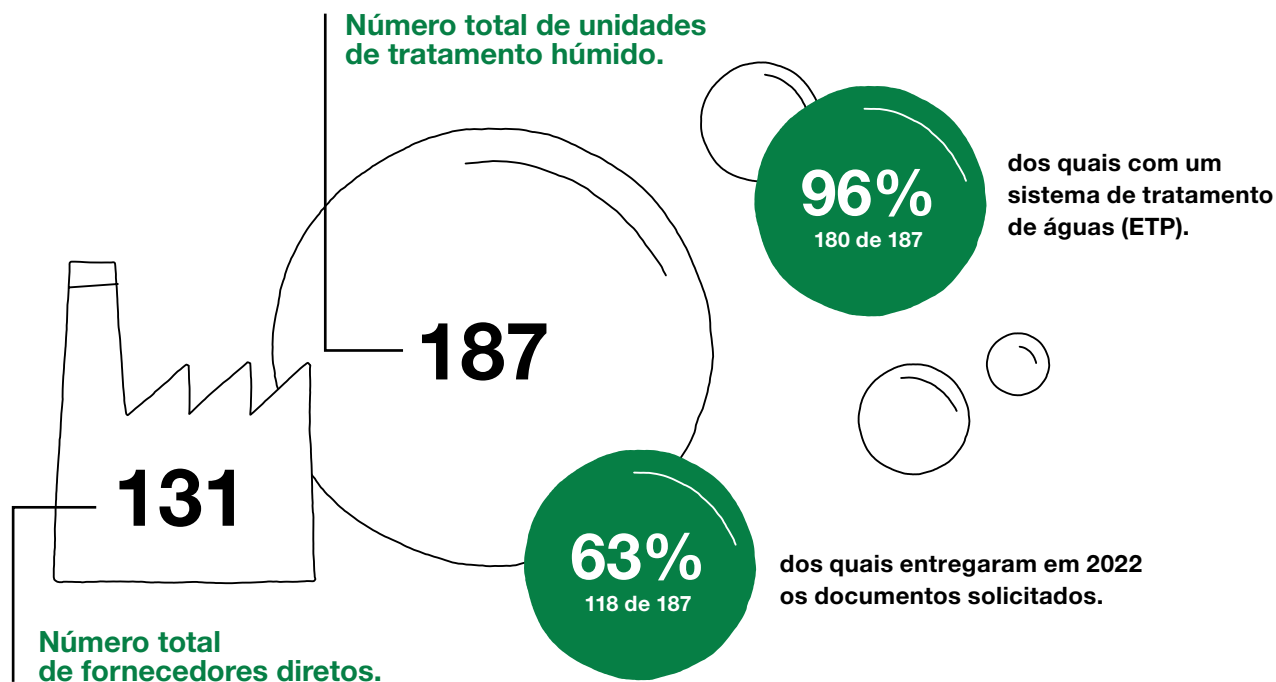
### Roteiro do impacto ambiental.

Em 2022, iniciámos o nosso roteiro centrado no impacto ambiental da nossa produção. Elaborámos um plano para identificar o nosso impacto nos próximos anos e tomar medidas para o reduzir.

Em 2022, solicitámos e verificámos os documentos comprovativos para esse efeito. Em particular, queríamos saber até que ponto os nossos requisitos são realistas na prática. No próximo ano, efetuaremos uma avaliação de riscos para identificar os principais riscos nos nossos fornecedores e analisaremos e avaliaremos melhor os dados que recolhemos este ano. Em última análise, pretendemos traduzir os resultados numa classificação para os fornecedores. o departamento de aquisição também pode participar.

99% dos nossos fornecedores utilizam pelo menos uma instalação de lavagem e tingimento com um sistema de tratamento de águas. Como alguns fornecedores utilizam várias instalações, foram registadas 187, das quais 96%

têm um sistema de tratamento de águas. Para determinar a qualidade destas instalações, os parâmetros estabelecidos incluíam: relatório de teste para avaliar a qualidade da água após o tratamento, participação na formação em saúde e segurança, LSRF assinada, certificado de que os resíduos são tratados de forma responsável. Já recebemos estas justificações de 63% das instalações. Em última análise, esperamos que esta percentagem possa aumentar: queremos avaliar os fornecedores com base nas informações recolhidas e associar-lhes uma classificação. Esperamos que os nossos fornecedores diretos comecem então a trabalhar mais rapidamente com as unidades de processamento por via húmida que satisfazem os nossos requisitos.





## Trabalhar de forma responsável com produtos químicos.

Estamos conscientes de que muitos produtos químicos são utilizados durante a produção das nossas roupas. Pense-se nos pesticidas químicos que são utilizados para o cultivo de algodão convencional e nos produtos químicos para o tingimento de tecidos para vestuário. Queremos que todos os tecidos que utilizamos sejam seguros para os seres humanos e para o ambiente. Por conseguinte, desde 2011 que temos uma [Lista de Substâncias Restritas \(LSR\)](#). Esta lista contém os limites de produtos químicos nos produtos acabados. Estamos constantemente a atualizar esta lista de acordo com os novos desenvolvimentos.

Além disso, no ano passado, oferecemos às nossas unidades de processamento húmido uma aprendizagem eletrónica da Nimkartek. Este era sobre como trabalhar de forma responsável com produtos químicos. 87% dos fornecedores com uma ou mais unidades ativas de processamento húmido frequentaram a formação até ao final de 2022. Os temas abordados incluíram os equipamentos de proteção individual (EPI), o armazenamento seguro de produtos químicos e as informações obrigatórias a registar na documentação (como nas fichas de dados de segurança dos materiais (FDSM)). Acreditamos que estamos a aprender com os nossos fornecedores a reduzir o nosso impacto ambiental. Esta aprendizagem eletrónica proporciona-nos conhecimentos e ferramentas importantes.

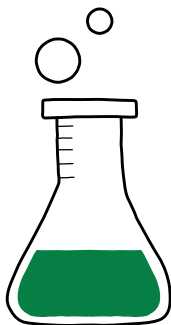


Foto de um sistema de tratamento de água de [um dos nossos fornecedores](#) que participa no projeto Better Mill.

## Projeto “Better Mill”.

O projeto Better Mill é uma parceria entre empresas têxteis, fornecedores de processos húmidos (por exemplo, tingimento, lavagem e/ou impressão) e Solidaridad no Bangladesh. O foco é colocado na exploração dos aspetos em que o impacto ambiental pode ser melhorado numa base de fornecedor a fornecedor. Por exemplo, reduzir o consumo de energia ou de água, ou trabalhar de forma mais segura com produtos químicos. Cinco locais (fábricas diretas ou um dos seus fornecedores) da Zeeman estão a participar neste projeto. Outras empresas participantes são a America Today, a Hunkemöller e a G-star.

No âmbito deste projeto, não só são avaliados os fornecedores selecionados, como também são consideradas as políticas de processo húmido da Zeeman. Em 2022, por

exemplo, recebemos conselhos de um consultor sobre a nossa abordagem e os requisitos do processo húmido que tínhamos elaborado. No próximo ano, continuaremos a melhorar a nossa abordagem. Por exemplo, queremos fazer uma avaliação do risco e, eventualmente, traduzir os dados que recebemos dos nossos fornecedores numa classificação do fornecedor.

Além disso, será efetuada uma avaliação dos cinco fornecedores selecionados no início de 2023. a partir daí, será elaborado um relatório consultivo para cada fornecedor. Em consulta com os fornecedores, implementaremos melhorias e definiremos e reforçaremos os objetivos na segunda fase do projeto Better Mill. Eventualmente, esperamos aplicar a abordagem desenvolvida e os conhecimentos que este projeto nos dará aos nossos outros locais onde ocorrem processos húmidos.

## Conceção consciente.

80% do impacto ambiental de uma peça de vestuário é determinado durante o processo de conceção ([fonte](#)). Por isso, no ano passado, trabalhamos com a equipa de estilo para criar um guia de práticas de design. O documento dá aos nossos estilistas ferramentas para fazerem escolhas mais conscientes, por exemplo na fase de design, reduzindo a utilização de materiais (desperdícios de corte) no processo de criação. Para além de nos concentrarmos em materiais mais sustentáveis, queremos analisar o tempo de vida e as possibilidades de reciclagem de uma peça de vestuário, por exemplo. Queremos também utilizar os acabamentos e acessórios (como botões e velcro) e as embalagens de forma mais consciente. No âmbito deste processo, a New Order of Fashion (NOoF) e a Frankenhuis organizaram um curso de formação para os nossos estilistas e para a equipa de RSC. Esta última dizia respeito a inovações e oportunidades de reciclagem. Os conhecimentos adquiridos foram igualmente incorporados no documento.



O plano consiste em reunir os departamentos de Styling, Aquisição e RSC em 2023. Queremos estabelecer alguns objetivos de sustentabilidade por grupo de produtos para a próxima estação. Também iremos rever regularmente as práticas de concepção: afinal, os desenvolvimentos em torno deste tema são rápidos.

## Coleção Undyed.

Este ano, lançamos a nossa primeira coleção “undyed”. Trata-se de peças de vestuário que não são tingidas, têm a sua cor natural. Isto poupa muita água e energia necessárias para tingir a roupa. Com esta nova coleção, esperamos sensibilizar mais os clientes para este aspeto.



## Abordagem do roteiro do impacto ambiental.

A Europa adotou o Green Deal para combater as alterações climáticas. o objetivo é reduzir as emissões de CO<sub>2</sub> com 55% até 2030, em comparação com 1990, e a Europa deverá ser neutra em termos climáticos até 2050. Na Zeeman, queremos, por isso, mapear melhor o nosso impacto ambiental. Um primeiro passo importante é compreender o nosso impacto em termos de carbono. Por conseguinte, elaborámos um roteiro do impacto ambiental.

Este ano, reunimo-nos com várias partes para discutir o nosso roteiro para o impacto ambiental. o nosso ponto de partida era encontrar uma ferramenta que nos permitisse aumentar a escala rapidamente. Ou seja, não estarmos apenas ocupados a recolher dados, mas sim gastarmos o nosso tempo a reduzir o nosso impacto. Queremos ser capazes de converter os resultados em impacto e custos de CO<sub>2</sub>. Isto dá-nos orientações para as nossas discussões com os contratos públicos.

No final do ano, discutimos este assunto com a bAwear, o Impact Institute e a MODINT. Juntamente com a bAwear, iremos recolher os dados na nossa cadeia de abastecimento e complementá-los com dados secundários. Isto é necessário para o cálculo do impacto do produto. o nosso objetivo para 2023 é incorporar 20% da nossa coleção nesta ferramenta. o Impact Institute efectuará então um cálculo de custos e fará uma recomendação em conformidade. Através da MODINT, esperamos poder comparar e trocar dados com outros retalhistas. Assim, precisamos de passar menos tempo a recolher dados e podemos concentrar-nos mais no que realmente importa: reduzir o nosso impacto ambiental.

Também queremos saber mais sobre o impacto ambiental da nossa organização. Com o Impact Institute, faremos uma medição de base do nosso impacto global no próximo ano. Isto inclui a logística, as nossas lojas e o nosso serviço de assistência. o nosso objetivo: criar objetivos concretos que nos permitam acompanhar a redução do nosso impacto ambiental global.

# Roteiro do impacto ambiental.

2022



**Monitorização das instalações com base nos nossos parâmetros estabelecidos**, conforme descrito no documento de requisitos ambientais da Zeeman.



**Seleção de uma ferramenta** que nos permita mapear os impactos ambientais ao nível dos artigos.



**Estabelecer práticas de conceção** para uma conceção sustentável.

2023

Queremos identificar e reduzir o impacto ambiental em **20% do nosso vestuário** e têxteis.

**Zerar o nosso impacto ambiental global** enquanto empresa e estabelecer objetivos de redução.

Avaliar as instalações com base nos nossos parâmetros estabelecidos e traduzir as lições aprendidas com o programa Better Mill no Bangladesh numa abordagem para todas as instalações.

2024

Queremos identificar e reduzir o impacto ambiental em **40% do nosso vestuário** e têxteis.

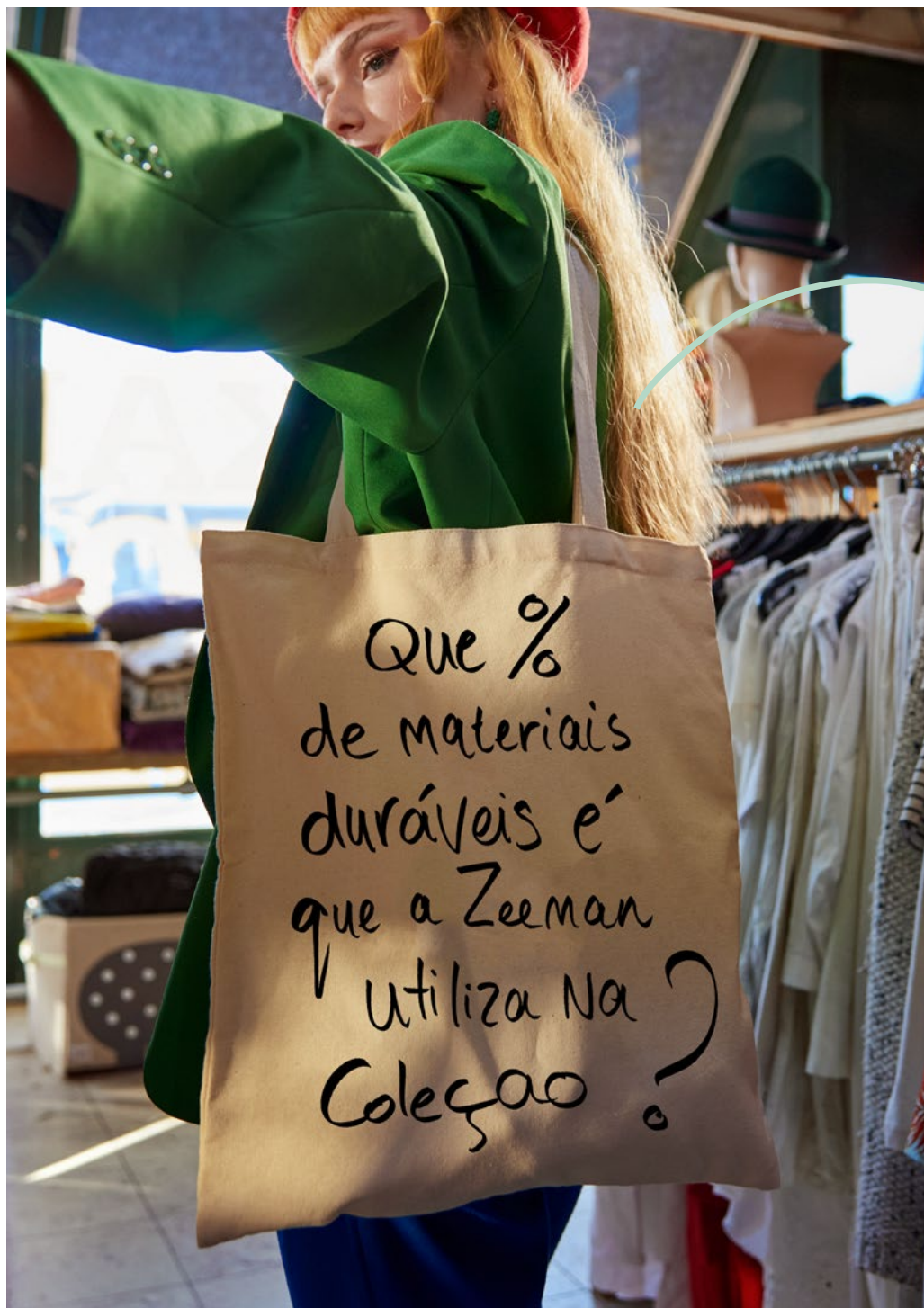
Traduzir os principais pontos de foco para a redução em práticas de conceção e compra.

2025

Queremos identificar e reduzir o impacto ambiental em **60% do nosso vestuário** e têxteis.

2026

Queremos identificar e reduzir o impacto ambiental em **80% do nosso vestuário** e têxteis.



## Produtos de base

### e materiais.

A coleção da Zeeman é composta principalmente por algodão (66%). Até 2022, 75% do nosso consumo de algodão era de uma variedade mais sustentável do que o algodão convencional.

Do nosso consumo total de têxteis, 53% eram constituídos por materiais mais sustentáveis. Queremos crescer, especialmente no domínio dos materiais reciclados. Atualmente, 4,6% do nosso consumo de têxteis é constituído por materiais reciclados. o nosso objetivo é aumentar esta percentagem para 15% até 2023.



## Dilemas sustentáveis.

Verificamos que as matérias-primas estão a escassear e que, conseqüentemente, os custos estão a aumentar. Em 2022, isto incluía o algodão biológico.

Por vezes, é difícil trabalhar no sentido de uma maior percentagem de material reciclado sem comprometer a qualidade do produto.

## Desenvolvimentos e resultados.

### Consumo de materiais mais sustentáveis.

Em 2022, 53% do nosso consumo de têxteis era constituído por materiais reciclados. Trata-se de um aumento de 14% em relação ao ano anterior, 2021.

### Utilização mais sustentável do algodão.

O nosso consumo de algodão consistiu em 75% de algodão mais sustentável até 2022. Trata-se de um aumento de 16% em relação ao ano anterior, 2021.

### Consumo de materiais reciclados.

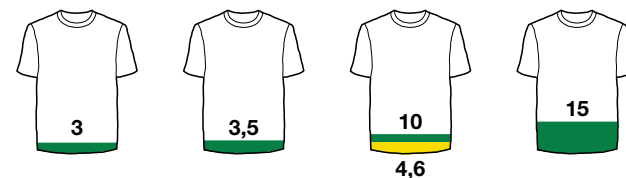
No que diz respeito aos materiais reciclados, ainda temos uma batalha a travar. Em 2022, 4,6% do nosso consumo de têxteis era constituído por materiais reciclados. Trata-se de um aumento de 1,1% em relação ao ano anterior, 2021.

A utilização de materiais mais sustentáveis é o ponto de partida para tornar a nossa coleção mais sustentável. Uma ferramenta própria permite-nos elaborar relatórios mensais sobre a utilização de materiais por país, por fornecedor, por comprador e por agente.

Desta forma, podemos monitorizar corretamente os progressos e ajustá-los quando necessário. Para 2021, estabelecemos o objetivo de que 35% da coleção total de têxteis seja composta por materiais mais sustentáveis. Ultrapassámos este objetivo e terminámos com 39% de materiais mais sustentáveis no total da coleção de têxteis. Em 2022, continuámos este crescimento e atingimos mais

53% de materiais sustentáveis na coleção global. o objetivo era de 50%. Até 2023, aumentaremos o nosso objetivo para 70% de materiais mais sustentáveis. Há uma grande concentração interna nesta questão. No entanto, também vemos desafios na consecução dos nossos objetivos. Assim, as matérias-primas estão a tornar-se mais escassas e, por conseguinte, mais caras.

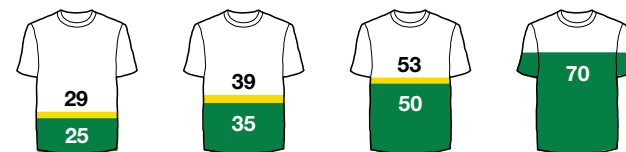
Percentagem de materiais reciclados no nosso consumo total de têxteis.



Percentagem de algodão mais sustentável no nosso consumo total de algodão.



Percentagem de materiais sustentáveis no nosso consumo total de têxteis.



■ Objetivo %  
■ Resultado %

2020

2021

2022

2023



## Algodão mais sustentável.

O algodão é a nossa principal matéria-prima. a nossa gama de tecido é composta por 66% de algodão. Fabricamos roupa interior, meias e bodys em algodão. Mas também panos de cozinha e toalhas de banho. a produção de algodão é prejudicial para o ambiente, uma vez que requer muita água e utiliza pesticidas e fertilizantes. Por isso, estamos a escolher cada vez mais como matéria-prima uma variante que é mais sustentável do que o algodão convencional. Por exemplo, o algodão biológico. Para o efeito, não são utilizados produtos químicos e fertilizantes nocivos. Também utilizamos algodão reciclado. Os materiais residuais de produções anteriores são então reutilizados, poupando novas e valiosas matérias-primas. No entanto, a maior parte do nosso consumo de algodão é atualmente adquirido através da Better Cotton. o nosso consumo de algodão consistirá em 75% de opções mais sustentáveis (do que o algodão convencional) até 2022. Para o próximo ano, o nosso objetivo é que pelo menos 90% do nosso algodão provenha de fontes mais sustentáveis.

## Better Cotton.

Para tornar a coleção amplamente sustentável e melhorar o processo de cultivo do algodão em todo o mundo, estabelecemos uma parceria com a Better Cotton em 2015. a Better Cotton é uma organização que trabalha em prol de melhores condições no sector do algodão em todo o mundo. o foco é colocado nas condições sociais e no impacto ambiental. Nos últimos anos, temos vindo a utilizar cada vez mais algodão proveniente da Better Cotton. Em 2022, já atingimos 71% de todo o nosso algodão. Em 2021, este valor era ainda de 53%. Por conseguinte, queremos que o algodão Better Cotton se torne a norma e substitua o algodão convencional. Assim, a nossa quota de Better Cotton aumentará nos próximos anos. Se o Better Cotton for em breve a norma, teremos também de rever o nosso objetivo de algodão mais sustentável.

Devido ao facto de nos abastecermos de algodão através da Better Cotton, os agricultores tiveram um lucro estimado em mais 2,0 milhões de euros. Este valor foi ainda estimado em 1,4 milhões de euros em 2021. Os lucros dos produtores de Better Cotton aumentam por várias razões: principalmente devido a rendimentos mais elevados e/ou a uma melhor utilização dos recursos (como a água de irrigação, os pesticidas ou os fertilizantes sintéticos). Devido ao facto de nos abastecermos de algodão através da Better Cotton, estima-se que tenham sido poupados 4,6 mil milhões de litros de água. Em 2021, estimava-se que o volume de água seria ainda de 3,2 mil milhões de litros e, em 2020, de 2,3 mil milhões de litros.

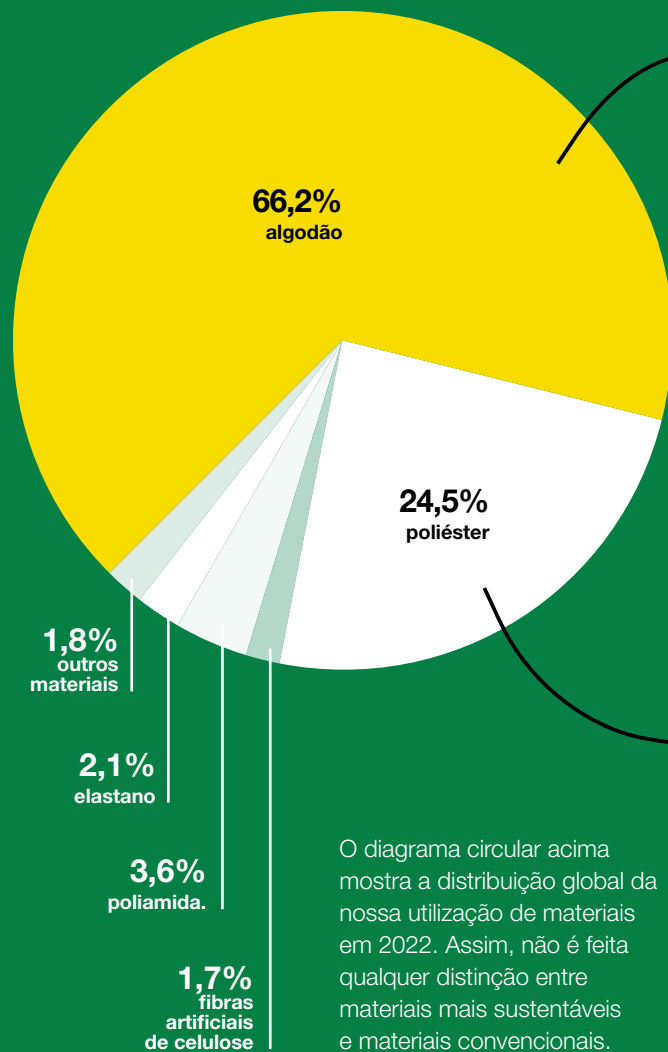
## Materiais reciclados.

Para continuarmos a utilizar materiais mais sustentáveis, queremos concentrar-nos mais nos materiais reciclados. o nosso objetivo era que 10% da nossa coleção fosse composta por materiais reciclados até 2022. Infelizmente, não o conseguimos; no final de 2022, atingimos 4,6 % de material reciclado da nossa recolha total de têxteis. o que descobrimos, em particular, é que uma percentagem mais elevada de material reciclado num artigo resulta frequentemente numa qualidade inferior. Uma vez que é importante para nós que os nossos artigos sejam de boa qualidade, este é outro desafio em que temos de trabalhar.

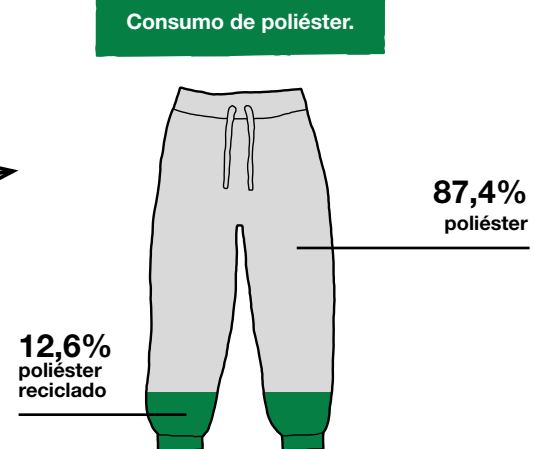
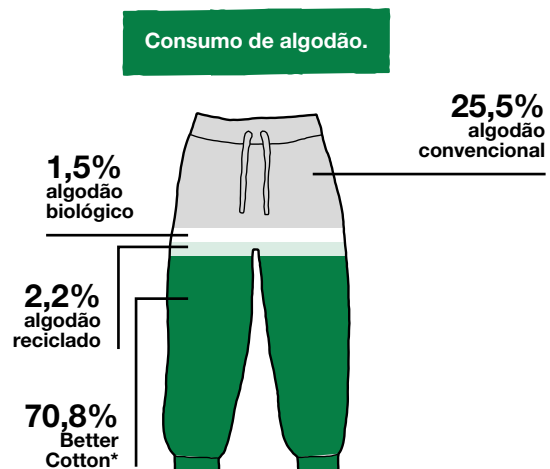
## O nosso objetivo é atingir os 15% de materiais reciclados até 2023.

Muitos dos nossos materiais reciclados envolvem poliéster reciclado. Depois do algodão, o poliéster é o material mais utilizado nas nossas coleções. Em 2021, o poliéster reciclado representava 8% do poliéster total utilizado. No ano passado, este valor subiu para 13%. Além disso, incluímos o algodão reciclado e a nossa coleção em segunda mão (Resale) no nosso objetivo de materiais reciclados. Para atingir o nosso objetivo em matéria de materiais reciclados, a nossa quota de materiais reciclados deve aumentar nos próximos anos. é por isso que também foi lançado um responsável pelos contratos públicos em 2022, leia mais em página 61. Esperamos, por isso, ter um grande impacto nos próximos anos.

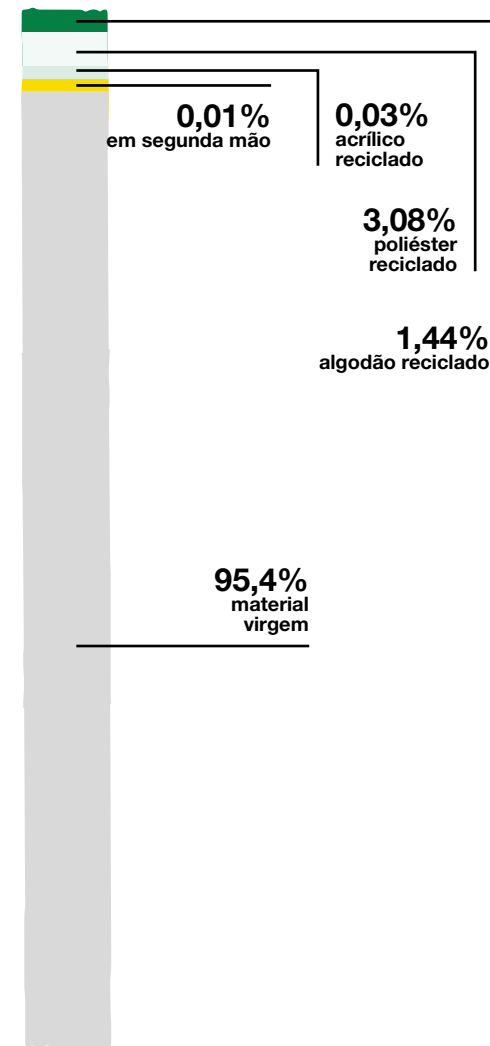
## Distribuição total da utilização de materiais 2022.



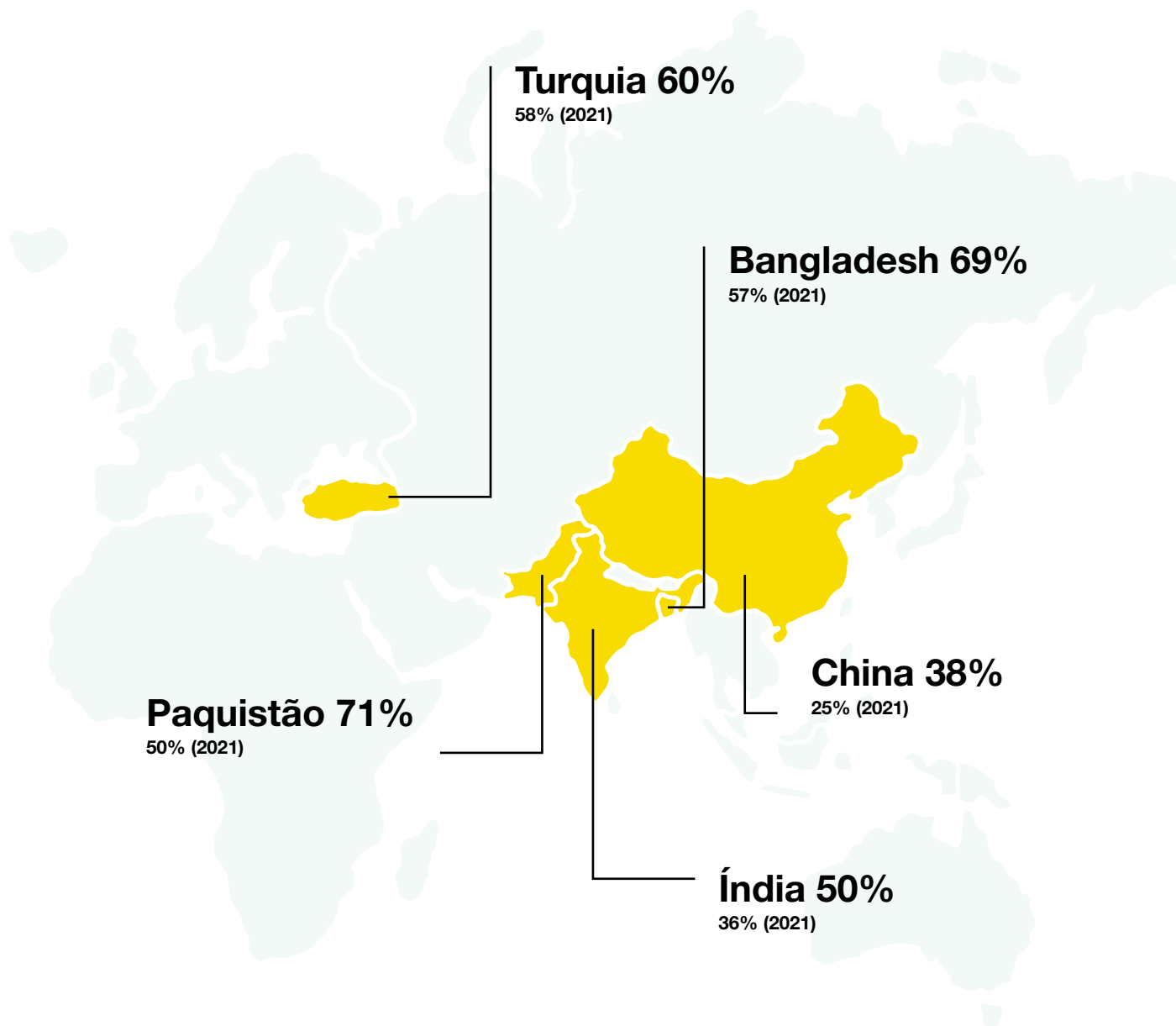
## Quota de materiais mais sustentáveis.



## Distribuição total do material reciclado.



\*O algodão Better Cotton utiliza um sistema de Balanço de Massa, pelo que não pode ser rastreado até ao produto final. [Leia mais sobre a Better Cotton aqui.](#)



Indicarão da percentagem de materiais mais sustentáveis adquiridos por país.

## Materiais mais sustentáveis por país.

Com os dados que recolhemos, obtemos um bom resumo por país da percentagem de materiais mais sustentáveis na produção total de vestuário e têxteis. Em todos os países, a percentagem de materiais mais sustentáveis aumentou.

A China é o nosso maior país produtor. Verificamos que a utilização de materiais mais sustentáveis está atrasada em comparação com outros países. Isto pode dever-se ao facto de a proporção de material sintético ser mais elevada aqui do que nos outros países. a sustentabilidade pode ser alcançada se utilizarmos mais materiais reciclados. No entanto, uma percentagem mais elevada de material reciclado num produto pode, por vezes, ir às custas da qualidade. Na Turquia, já conseguimos obter 100% de algodão mais sustentável (Better Cotton, algodão orgânico ou algodão reciclado).

	Percentagem de algodão mais sustentável relativamente ao consumo total.	Percentagem de material reciclado relativamente ao consumo total.
<b>Turquia</b>	100%	23,2%
<b>Bangladesh</b>	76%	0,2%
<b>China</b>	70%	6,5%
<b>Paquistão</b>	82%	0,8%
<b>Índia</b>	53%	3,7%

## Materiais mais sustentáveis por grupo de produtos.

Para além de um excelente resumo por país, temos também uma ideia da utilização mais sustentável de materiais por grupo de produtos. Isto é importante para gerirmos melhor as aquisições. Isto também dá a cada aquiridor/a um kpi para a utilização de materiais mais sustentáveis para o seu grupo de produtos. Além disso, também aborda o que queremos fazer com as práticas de conceção para definir alguns objetivos concretos para cada grupo de produtos.

## Saco de depósito reciclado.

Em 2014, apresentámos o nosso saco de depósito feito inteiramente de poliéster reciclado. Se os clientes necessitarem de um saco para transportar as suas compras, existe a possibilidade de comprar um saco de depósito. Se, mais tarde, devolverem este saco, os clientes recebem sempre o seu depósito de volta. Estamos a explorar oportunidades para transformar os sacos usados em novos produtos.



## Sustentabilidade dos artigos não textuais.

Para além dos têxteis, a Zeeman tem também uma gama limitada de outros produtos, como brinquedos, acessórios para o lar e produtos eletrónicos. Nestes grupos, estamos também a insistir em opções mais sustentáveis, como o vidro e o plástico reciclados. Também lançámos a nossa coleção **zuinig** no ano passado, que inclui produtos de limpeza recarregáveis. Também incluímos estes grupos de produtos nos nossos ateliers e escritórios de design.







## Práticas de aquisição.

Em conjunto com os nossos aquiridores, elaborámos vários acordos e orientações. Isto dá-lhes orientação na implementação da nossa política de RSC.

Por exemplo, o Código de Conduta Bilateral é um código de conduta entre o fornecedor e o aquiridor, e vice-versa. o que é importante aqui é que os nossos aquiridores saibam sempre onde é que algo é produzido e que, em termos de materiais, seja escolhida uma opção mais sustentável sempre que possível. Além disso, como parte da nossa adesão à Fair Wear, fazemos parte da Comunidade de Aprendizagem e Implementação. Estamos a trabalhar com várias outras empresas nos próximos dois anos para melhorar as nossas práticas de aquisição. Os nossos compradores estão estreitamente envolvidos neste processo. e de seis em seis meses fazemos um novo balanço.



## Dilemas sustentáveis.

Os fornecedores recebem regularmente mais encomendas do que a sua capacidade. Fazem-no para evitar quaisquer lacunas no planeamento da produção e para maximizar as vendas. Mas isto aumenta o risco de os trabalhadores fazerem horas extraordinárias.

Queremos trabalhar em pé de igualdade, mas estamos conscientes de que nem sempre compreendemos o impacto dos compromissos (comerciais) assumidos pelos adquiridores.

## Desenvolvimentos e resultados.

### Código de Conduta Bilateral.

Elaborámos um código de conduta bilateral. Um código de conduta entre o fornecedor e o comprador, e vice-versa.

Tornar as práticas de aquisição mais sustentáveis está no centro da nossa atividade. a Zeeman é uma empresa orientada para as aquisições. Isto significa que a coleção, o preço de aquisição, bem como o preço de venda, a qualidade, as existências e as margens são da responsabilidade do serviço de aquisição.

Para alcançar a sustentabilidade, temos de considerar os efeitos sobre as pessoas e o ambiente em todas as facetas do processo de aquisição. Não é por acaso que, no presente relatório, a maior parte dos temas se refere diretamente às nossas práticas de aquisição. Para aumentar a integração entre os adquiridores e a responsabilidade social das empresas, há consultas regulares entre as equipas de RSC e Qualidade e de Aquisição.

## Procedimentos de aquisição.

### Práticas de aquisição.

Juntamente com os nossos adquiridores, estabelecemos diretrizes. Os nossos adquiridores estão sempre conscientes do local exato de produção e fazem escolhas sustentáveis quando utilizam materiais, tanto quanto possível. Além disso, o preço de um artigo deve ser tal de modo a que o fornecedor ganhe o suficiente para cobrir os seus custos. Considere-se, por exemplo, o pagamento aos seus empregados. Para reduzir o risco de horas extraordinárias, queremos entregar as nossas encomendas a tempo. Os fornecedores podem então programar corretamente a produção. Na prática, porém, ainda é comum que as pessoas façam muitas horas extraordinárias devido ao facto de serem aceites mais encomendas do que a capacidade. Também analisamos a nossa quota-parte da capacidade de produção total. Queremos fazer parte da produção até 50%. Desta forma, garantimos que os fornecedores não estão demasiado dependentes da Zeeman e vice-versa.

### Procedimento de integração de fornecedores.

O procedimento de integração de fornecedores ajuda-nos a fazer escolhas conscientes antes de começar com um novo fornecedor. Assim, queremos concentrar-nos numa base de fornecedores mais pequena e aumentar a nossa quota com os fornecedores existentes, de modo a podermos ter um maior impacto. a condição é, no entanto, que não nos tornemos demasiado dependentes uns dos outros. Para manter a nossa base de fornecedores saudável, só adicionamos fornecedores se estes se enquadrarem na nossa política de aprovisionamento e de fornecedores. Quando um adquiridor pretende começar com um novo fornecedor, é importante que se trate de uma escolha consciente. Uma escolha deliberada inclui também uma análise pormenorizada da documentação, como um relatório de auditoria e outros certificados. Pedimos também ao novo fornecedor que comunique o mecanismo de reclamação da Fair Wear na fábrica. Os adquiridores têm um papel importante no processo de integração. Assim, quando selecionamos um novo fornecedor, prestamos também muita atenção à motivação.

### Estratégia de saída responsável.

Não nos limitamos a iniciar uma parceria e procuramos estabelecer relações a longo prazo. No entanto, por vezes é inevitável ter de terminar uma parceria com um fornecedor. Tal pode dever-se a problemas constantes de qualidade ou de fornecimento, por exemplo, ao facto de um fornecedor não querer cooperar na melhoria das condições de trabalho, à evolução da procura no mercado, a desenvolvimentos geopolíticos ou a outras razões comerciais e estratégicas.



Por conseguinte, foi elaborada uma estratégia de saída. Um princípio importante aqui é o de que terminamos uma relação de forma responsável e de comum acordo, em fases. Ao fazê-lo, temos em conta o impacto da decisão no fornecedor. a violação dos direitos laborais não é motivo para abandonar imediatamente uma fábrica. Preferimos usar a nossa influência para melhorar a situação. Nesses casos, começamos por contactar o fornecedor. Só nos despedimos de um fornecedor se verificarmos que o fornecedor não está disposto a cooperar numa solução.

No final de 2022, temos menos 8 % de fornecedores diretos do que em 2021. Este é um resultado direto das nossas políticas. Por um lado, estamos a fazer escolhas mais conscientes antes de começar com novos fornecedores. Por outro lado, estamos também a optar mais conscientemente por terminar a cooperação com fornecedores com baixo volume de negócios para a Zeeman. Por conseguinte, consideramos que se trata de uma evolução positiva.

### **Investigação sobre práticas de aquisição.**

Em 2020, lançámos uma revisão das nossas práticas de aquisição. Através de um questionário, os nossos fornecedores deram-nos a sua opinião sobre as nossas práticas de aquisição. Os resultados deste questionário foram traduzidos nas práticas de compra incluídas no nosso Código de Conduta Bilateral. o presente código baseia-se nas diretrizes da OCDE. o nosso código de conduta foi destacado no [Índice de Transparência da Moda](#). Das 250 marcas/retalhistas inquiridos, a Zeeman é a única a incluir nas suas práticas de aquisição a devida diligência em matéria de direitos humanos, condições de encomenda e pagamento, integração e uma estratégia de saída.

## **Departamento de aquisição ativamente envolvido.**

Além disso, como parte da nossa adesão à Fair Wear, fazemos parte da Comunidade de Aprendizagem e Implementação desde este ano. Estamos a trabalhar com um grupo - muito diverso - de outras empresas nos próximos dois anos para melhorar as nossas práticas de aquisição. Isto é feito em colaboração com o nosso departamento de aquisição. a equipa de RSC e um dos aquiredores participarão nas reuniões. Ao estabelecer um diálogo aberto com estas empresas, podemos aprender com as ideias de cada uma e partilhar as melhores práticas.



## **Cálculo de custos aberto.**

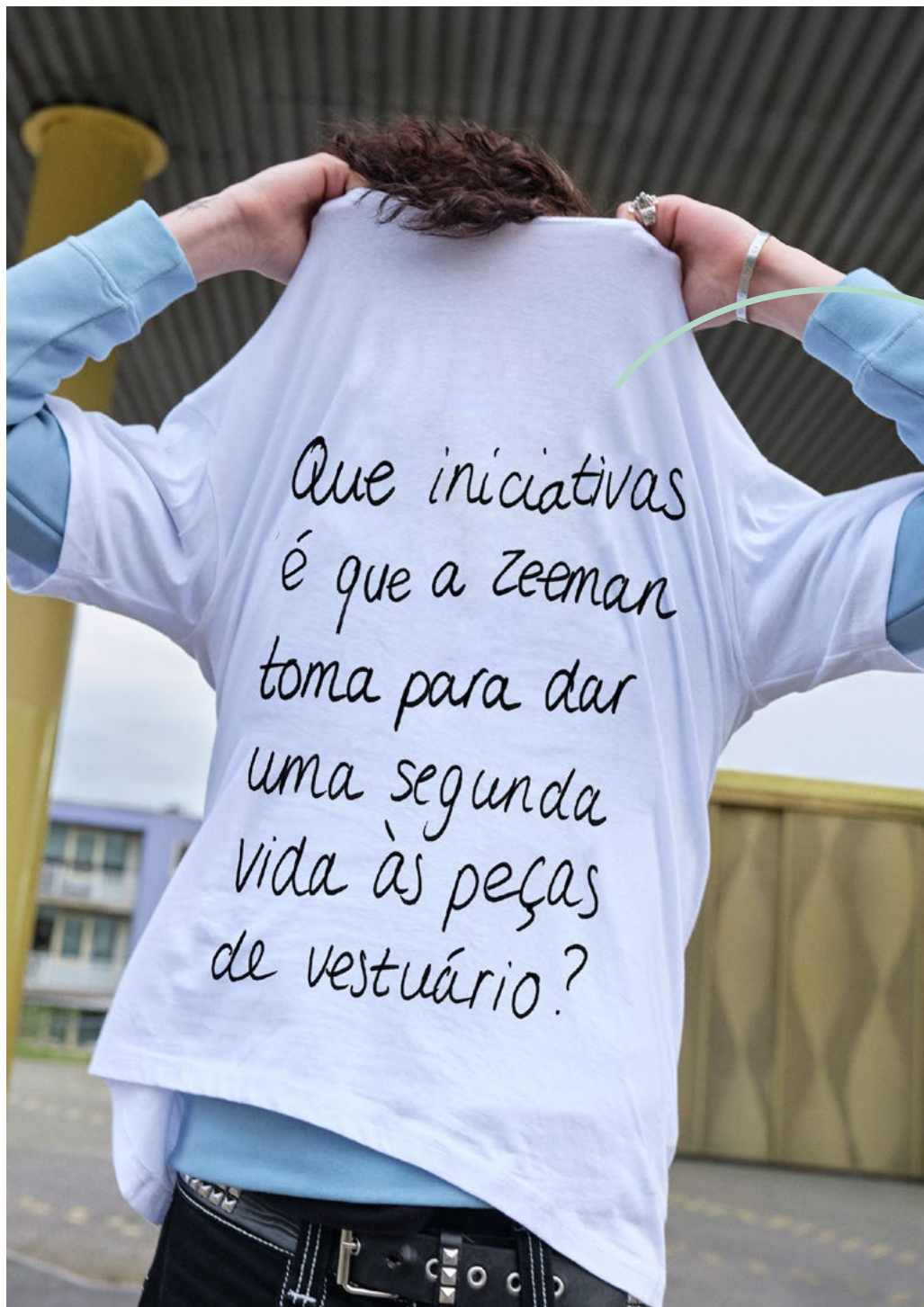
A nossa razão de ser é vender os artigos ao preço mais baixo possível. é o que fazemos há 55 anos. Mas o preço exato possível também é determinado pelos nossos fornecedores. Por conseguinte, é importante sabermos como é estruturado o preço de custo. Não queremos negociar um preço de compra que seja inferior ao custo de produção e com o qual a fábrica não possa ganhar nada. De facto, isto pode ter um impacto negativo nas condições de trabalho dos operários.

A Fair Wear desenvolveu a aplicação Fair Price em 2021, que permite a um fornecedor visualizar facilmente o preço de custo de um artigo. Quatro dos nossos fornecedores participaram na formação sobre a aplicação Preço Justo e começaram a trabalhar na inserção de conteúdos na aplicação. o aquiredor relevante recebe então a informação que emerge da aplicação. No próximo ano, iremos formar ainda mais fornecedores. Também utilizamos os resultados da aplicação para a nossa abordagem ao salário adequado (ver página 30).

Até 2022, os compradores terão recebido formação da equipa Fair Wear sobre preços de custo e salários adequados. Nela, a aplicação Fair Price foi discutida em pormenor. Também foi dada ênfase aos desafios de obter informações exatas do fornecedor e às medidas necessárias se o custo é transparente.

## **Formação da equipa de RSC.**

Também consideramos importante o desenvolvimento de capacidades na Zeeman, por exemplo, no que diz respeito a condições de trabalho justas e seguras, direitos humanos e impacto ambiental. a equipa de RSC participou em vários cursos de formação, tais como um curso de formação em Design Circular em Eindhoven e um curso de formação em política ambiental da Solidaridad.



## Economia circular,

## embalagens e resíduos.

Em 2021, começámos com a venda de roupa em segunda mão e com a recolha de têxteis. e continuámos com estas atividades em 2022.

Por exemplo, vendemos roupa em segunda mão em 8 lojas de teste e recolhemos roupa em todas as nossas lojas holandesas. Estamos também envolvidos num projeto de colaboração (From Waste to Zeeman): estamos a investigar se podemos fabricar um produto a partir de têxteis pós-consumo. Isto significa reciclar têxteis usados para fabricar um novo produto. a circularidade está a tornar-se cada vez mais importante, como sabemos. Por conseguinte, foi também lançado este ano um responsável de aquisição com foco no domínio da circularidade. Ele vai concentrar-se ainda mais neste aspeto.





## Dilemas sustentáveis.

Sabemos que é necessária uma transição de um modelo de negócio linear para um modelo de negócio circular e que isso demora mais tempo do que gostaríamos.

Alguns produtos ainda são oferecidos embalados para evitar danos. Continuamos à procura de soluções sustentáveis.

O atual modelo de negócio do comércio retalhista é sobretudo linear e não está suficientemente preparado para o futuro. Isto implica, em primeiro lugar, a utilização de matérias-primas para produzir e oferecer artigos. Após a sua utilização, desaparecem frequentemente no lixo residual. a circularidade consiste em utilizar as matérias-primas de forma eficiente e preservá-las o mais possível. é assim que evitamos o seu esgotamento.

### Desenho circular.

Se forem feitas soluções de compromisso sustentáveis no desenvolvimento das coleções, isso terá um impacto positivo ao longo do ciclo de vida de um artigo. Durante o ano passado, estabelecemos práticas de design com a nossa equipa de estilistas. Com isto, esperamos envolver mais ativamente a nossa equipa de estilistas na nossa estratégia de sustentabilidade. Para que possam fazer escolhas mais sustentáveis durante o processo de design. Dois princípios fundamentais são: prolongar a vida útil dos nossos artigos e considerar o impacto da conceção nas oportunidades de reciclagem. Afinal de contas, os nossos estilistas podem ter uma visão mais crítica dos seus designs de muitas formas: este botão é funcional ou podemos dispensá-lo?



### Dos resíduos à Zeeman.

Estamos a trabalhar com um grupo de parceiros para produzir um artigo circular. a ideia é fabricar um novo artigo nos Países Baixos a partir da maior percentagem possível (de preferência 100%) de resíduos têxteis reciclados pelo consumidor (reciclados pós-consumo). Formámos uma cadeia de reciclagem para desenvolver o artigo. Estes são os nossos parceiros: Cirkelwaarde, Frankenhuis e Enschede Textielstad. Além disso, a Saxion juntou-se este ano para testar a qualidade dos fios que podemos fabricar a partir de fibras pós-consumo. a Het Goed também se juntou como nosso parceiro de triagem para o material que tencionamos utilizar.

Trata-se de um processo totalmente novo, pelo que demorará algum tempo até termos um produto 100% reciclado pós-consumo nas nossas lojas. Mas já estamos empenhados em partilhar os conhecimentos que adquirimos e os desafios que enfrentamos através do nosso [website](#).

## Desenvolvimentos e resultados.

### Expansão das vendas de vestuário em segunda mão na Bélgica.

Em colaboração com “Het Goed”, vendemos roupas em segunda mão desde junho de 2021 em 6 filiais. Este ano, alargámos o teste de revenda a duas filiais belgas que vendem roupa de bebé/criança em segunda mão.

### Recolha de têxteis usados.

Até 2022, alargámos a recolha de têxteis usados a todas as sucursais nos Países Baixos. Através de caixotes de recolha de papelão nas lojas, os clientes podem dar uma segunda vida às roupas que já não usam.

### Projeto “dos resíduos à Zeeman”.

Com um grupo de parceiros, estamos a trabalhar num produto feito de têxteis pós-consumo (resíduos têxteis reciclados pelos consumidores). Pode acompanhar exatamente o que fazemos no nosso website, que foi lançado este ano.

### Aquiridor de circularidade.

O nosso aquiridor de circularidade foi lançado em setembro. Em particular, centrar-se-á na revenda e no desenvolvimento de uma coleção circular produzida na Europa.

## Revenda.

Em colaboração com “Het Goed”, vendemos roupas em segunda mão sob o nome Resale desde junho de 2021. Também oferecemos aos nossos clientes a possibilidade de nos devolverem roupa usada. Até ao final de 2021, fizemo-lo em quase 50 lojas e, a partir do início de 2022, isto foi possível em todas as filiais dos Países Baixos. Com este conceito inovador, o nosso objetivo é dar uma segunda vida às roupas usadas. Ao sensibilizar ativamente para a recolha de vestuário, esperamos consciencializar os clientes de que este deve ser recolhido separadamente e não juntamente com os resíduos, como ainda acontece em 55% dos casos. a “Het Goed” tem os seus próprios centros de triagem especializados na triagem das roupas recolhidas. Isto dá a centenas de pessoas uma oportunidade diária de ganhar experiência de trabalho de uma forma acessível. Por conseguinte, esta cooperação tem também uma forte componente social. Tudo o que recolhemos é doado à “Het Goed”. Damos uma segunda oportunidade a roupas de boa qualidade que ainda têm uma boa vida, por exemplo, nas lojas de segunda mão da “Het Goed” ou na nossa gama de revenda. e o que já não tem bom aspeto para ser usado, é reciclado tanto quanto possível. a partir destes materiais fabrica-se outro produto.

Em maio, começámos também a vender roupa de bebé e de criança em segunda mão em duas filiais belgas. Assim, no final de 2022, a nossa coleção de revenda estava à venda em 6 lojas holandesas e 2 lojas belgas. Nestas 8 filiais de teste, vendemos, no total, 33.673 peças de roupa em segunda mão em 2022. No entanto, temos também alguns desafios importantes. Por exemplo, o processo de logística é atualmente muito manual e teria de ser mais automatizado antes de podermos expandir. Além disso, os resultados das vendas continuam a oscilar durante o ano e verificamos que o êxito da revenda está intimamente ligado à motivação e ao tempo despendido. Como acreditamos no sucesso do projeto de revenda e gostaríamos de expandir este teste para o estrangeiro, foi lançado um aquiridor especializado em circularidade em 2022.



**Elles Kempers,**  
diretor comercial da “Het Goed”.

“Numa sociedade circular, não só é importante que o vestuário seja produzido da forma mais sustentável possível, como também é essencial que seja utilizado durante o máximo de tempo possível. a Zeeman e a “Het Goed” estão a apostar em conjunto no prolongamento da vida. As roupas recolhidas pela Zeeman são verificadas no centro de triagem de têxteis da “Het Goed” e todas as roupas de qualidade recebem uma segunda vida, quer nas sucursais da Zeeman, quer nas 31 lojas de artigos usados da “Het Goed”. a “Het goed” é uma empresa social: oferecemos trabalho adequado, dando aos nossos empregados a oportunidade de ganhar experiência de trabalho. Através da nossa parceria com a Zeeman, o emprego social está a crescer.

Esperamos continuar a expandir o projeto de revenda. Gostaríamos de trabalhar mais com a Zeeman na reciclagem social e local. Assim, juntos contribuímos para uma sociedade circular e inclusiva”



# Roteiro da circularidade.

## 2022

- ✓ Alargar a recolha de têxteis a todas as filiais neerlandesas.
- ✓ Aumentar a revenda para a Bélgica.
- ✓ Início do aquiridor de circularidade.

## 2023

Alargar a recolha de têxteis a **todas as filiais belgas e francesas**.

Expandir as vendas de revenda com **20 filiais** nos Países Baixos.

Desenvolvimento de uma **coleção cápsula circular**.

## 2024

Coleção de têxteis em **todas as lojas Zeeman**, em todos os países.

Expandir as vendas de revenda para um total de **50 filiais** em toda a Europa.

## 2025

Em 2025, a **quota de receitas da revenda é de 5%** nas filiais que participam.

## 2026

Em 2026, a **quota de receitas da revenda é de 7,5%** nas filiais que participam.

Acreditamos que uma economia de reciclagem de recursos é a única forma de os utilizarmos de forma responsável. Estamos cada vez mais empenhados numa economia circular. Para os próximos anos, elaborámos o seguinte roteiro.



**Mariëlle van Dillen**, Zeeman Países Baixos.

### Aquiridor de circularidade.

A partir de 1 de setembro de 2022, Mariëlle van Dillen começou a trabalhar como aquiridora de circularidade. Trabalha na Zeeman há mais de 17 anos como aquiridora de moda feminina, acessórios, têxteis para o lar e, atualmente, como aquiridora de circularidade e revenda, entre outros. Queremos desenvolver uma coleção circular com ênfase na produção local na Europa.

“Para a Zeeman, a sustentabilidade está a tornar-se cada vez mais importante: no sentido mais lato da palavra. Já não queremos concentrar-nos apenas na utilização de materiais mais sustentáveis, mas também no mercado de segunda mão e no mercado circular. a minha função é investigar o que é viável para a Zeeman com mais de 1300 lojas em sete países diferentes. Uma das prioridades que estabeleci para mim própria é estruturar melhor os artigos em segunda mão e melhorar o processo de revenda. Além disso, espero que tenhamos a primeira coleção circular nas lojas até ao final de 2023”

## Dutch Design Week.

A circularidade consiste em utilizar as matérias-primas de forma eficiente e preservá-las o mais possível. Por isso, é também muito interessante ver o que pode ser feito a partir de um objeto existente. Especialmente se isto se puder tornar em algo ainda melhor. Tal como no ano passado, a Zeeman participou num projeto da New Order of Fashion (NOoF) durante a Dutch Design Week em Eindhoven. Os talentos de design da NOoF criaram artigos de design únicos a partir de peças de vestuário em segunda mão da “Het Goed”. Tudo o que foi vendido foi colocado num saco de depósito reutilizado da Zeeman. Também distribuímos kits de reparação e havia uma caixa de recolha para revenda onde as pessoas podiam entregar têxteis usados.



## Responsabilidade alargada do produtor (RAP).

A legislação da RAP estabelece que os produtores são responsáveis pelos seus produtos na fase pós-consumo, ou seja, depois de o consumidor os ter utilizado. Por conseguinte, alargámos a nossa coleção de vestuário a todas as lojas neerlandesas até 2022. Pagamos também uma taxa de gestão de resíduos.

## Fluxos de resíduos separados.

De todos os nossos fluxos de resíduos, teremos conseguido reciclar 90% até 2022. Em 2021, a percentagem era apenas de 89%. Isto inclui o plástico e o papel que regressam separados das nossas lojas, mas também inclui materiais de outros fluxos de resíduos para os quais determinamos o método correto de tratamento de resíduos em conjunto com o nosso parceiro de tratamento de resíduos RCN. Há anos que comunicamos o peso total dos nossos resíduos e, nos últimos três anos, também comunicamos separadamente as substâncias perigosas. o nosso objetivo é reciclar mais materiais todos os anos e reduzir o fluxo total de resíduos. Uma das formas de o fazer é utilizar o mínimo possível de material de embalagens para os nossos artigos.



# Um bom produto.

Sustentável também significa que queremos oferecer artigos com uma longa vida útil. é por isso que prestamos grande atenção à qualidade dos nossos produtos. Uma relação de longo prazo com um fornecedor é muito importante para garantir a qualidade. Os clientes podem confiar na qualidade dos nossos produtos porque os nossos fornecedores conhecem as nossas normas.

## Especialista em qualidade.

O departamento de RSC e Qualidade é conjuntamente responsável pela implementação e aplicação da nossa política de qualidade. Este ano, foi nomeado mais um especialista em qualidade na equipa. Isto permite-nos concentrar-nos ainda mais na implementação da política de qualidade.

Foi criada uma lista de elementos de risco. Com base nisto, os controlos e a amostragem foram reforçados.

Procurámos também cooperar com os nossos fornecedores, agentes e terceiros, como a TÜV Rheinland. Com o Centro de Conhecimento e Inovação da TÜVR, foram realizadas várias sessões de formação para partilhar conhecimentos e experiências.

E mantemo-nos atentos: por exemplo, estamos em constante diálogo com a NVWA, a entidade reguladora. Iniciamos processos de aperfeiçoamento para melhorar continuamente a nossa garantia de qualidade.

## Testes de produto.

Para garantir que os artigos cumprem os nossos requisitos de qualidade, os mesmos são testados pela TÜV Rheinland antes do envio.

### O que testamos:

- A presença de produtos químicos ou outras substâncias nocivas mencionadas na [Lista de Substâncias Restritas \(LRS\)](#) são. Desta forma, excluimos as substâncias presentes nos artigos que são nocivas para a saúde e para o ambiente (por exemplo, os corantes azóicos e os plastificantes do plástico).
- Quanto à segurança contra incêndios da roupa de dormir para crianças: estamos em total conformidade com a norma europeia. o nosso vestuário de noite também está em conformidade com a convenção sobre a proteção contra incêndios do vestuário de noite.
- Relativamente à segurança geral dos produtos, pense nas peças pequenas dos brinquedos ou nos cordões das roupas das crianças.

Além disso, são efetuados anualmente controlos adicionais por amostragem em cooperação com a TÜV Rheinland. Neste processo, os artigos (de risco) são retirados da loja e testados pela TÜVR.

Em 2022, foram recolhidas 467 amostras. Tal como em 2021, 98% (456 itens) destas amostras cumprem as rigorosas normas de segurança da Zeeman. 11 artigos foram sujeitos a medidas corretivas. Esta medida pode ir desde a substituição de certas peças até à retirada total da venda.

## Testes de amostragem.

No local de produção, todas as nossas encomendas são inspecionadas por agentes com quem a Zeeman trabalha há muitos anos. Conhecem de cor os requisitos de qualidade da Zeeman e verificam se os artigos cumprem as normas estabelecidas pela Zeeman. Este facto permite que os clientes confiem na qualidade da Zeeman.

São também efetuados controlos adicionais no gabinete de assistência quando as encomendas chegam. Os artigos (de risco) são verificados em relação a requisitos de segurança rigorosos, como o comprimento do cordão nas roupas para bebés e crianças, peças pequenas em brinquedos e resistência das costuras em peluches.



## Ações de retirada.

Com mais de 5.000 artigos diferentes na nossa gama e mais de 300 milhões de peças por ano, as coisas ainda podem correr mal - apesar dos controlos rigorosos e frequentes. Se, mesmo assim, acabar por chegar às lojas algo que não cumpra os nossos rigorosos requisitos de segurança, os artigos serão retirados da venda. Infelizmente, este facto não impede completamente os clientes de comprarem e utilizarem estes produtos. Por isso, existe e existirá sempre uma (pequena) possibilidade de danos causados pelos nossos produtos.

Nove artigos foram retirados da loja em 2022 devido a um potencial risco de segurança. Este número é 60% inferior ao do ano passado, quando foram retirados 22 artigos devido a um possível risco de segurança.

Em 2022, devido ao maior risco, tivemos de recolher publicamente quatro artigos, que envolviam vestuário para crianças, brinquedos e utensílios de cozinha.

# Uma operação *zuinig*.

## Taxa de ocupação.

Trabalhámos mais intensamente com os nossos fornecedores e agentes para aumentar ainda mais as taxas de ocupação. Consequentemente, a taxa de ocupação média de um contentor marítimo atingiu 81%, sendo o objetivo de 80%. Isto aconteceu numa altura em que o sector dos transportes marítimos se encontrava em dificuldades no início de 2022. Além disso, a Zeeman conseguiu expedir 81% do seu volume total de mercadorias utilizando o maior tipo de contentor. o objetivo da taxa de ocupação para 2023 é de 83%. Devido a esta elevada taxa de ocupação, limitamos o número de contentores marítimos a expedir. Isto também reduz as emissões. o nosso objetivo é atingir uma taxa de ocupação mais elevada com a consolidação dos portos no Sul e no Leste da Ásia. Iniciaremos um teste num porto no início de 2023. Dependendo do seu sucesso, adoptá-lo-emos também noutros portos.

## Navegação interior.

Por conseguinte, tentamos fazer com que os nossos contentores sejam expedidos o mais cheios possível e para o transporte do porto para o nosso centro de distribuição em Alphen aan den Rijn, utilizamos tanto quanto possível a navegação interior. Assim, reduzimos o número de movimentos de transporte na estrada e as emissões. Utilizamos o “corredor verde”, no qual várias empresas agrupam os fluxos de transporte através das vias navegáveis interiores. 42% do nosso volume é transportado por barcaças elétricas. Esta percentagem não inclui o terminal CTU. Até 2022, 83% dos contentores marítimos serão transportados por via navegável interior, sendo que o nosso objetivo era 80%. Isto deveu-se ao facto de os nossos armazéns estarem mais cheios do que o habitual, o que reduziu a nossa necessidade de transporte rodoviário.

Para 2023, o nosso objetivo é o abastecimento de 85% por via fluvial. Queremos alcançar esta quota-parte trabalhando em conjunto de forma mais intensiva e apoiando-nos em informações e ferramentas automatizadas para planear com maior antecedência.

## Centro de distribuição remodelado.

Em 2021, começámos a remodelar o centro de distribuição e a construir um novo sistema mecanizado de armazenamento e triagem. a maior parte deste projeto estará concluída até 2022. o resultado: um novo layout do centro de distribuição, um novo sistema de gestão de armazéns e um sistema Shuttle para armazenamento e triagem automatizados. a entrada em funcionamento faseada está prevista para o segundo trimestre de 2023. Este grande investimento não tem apenas um interesse comercial devido ao aumento da capacidade do processo de distribuição. Fazemo-lo também com base em dois pilares fundamentais da RSC: melhorar as condições de trabalho no centro de distribuição e reduzir os movimentos de transporte necessários para as lojas. Na nova situação, as operações manuais pesadas foram substituídas por processos automatizados: pense na utilização de muitas correias transportadoras, na robotização e nas soluções de IA. Em combinação com a rotação de tarefas, a carga de trabalho físico será grandemente reduzida.

Com os sistemas inteligentes de controlo, aumentamos a taxa de ocupação dos contentores rolantes. Consequentemente, o mesmo volume de mercadorias requer menos viagens para transporte. o que resulta numa redução das emissões.

## Cabide de roupa.

Um projeto destinado a reutilizar cabides reduziu a utilização em 23%. Todos os cabides devolvidos serão agora inspecionados e selecionados para reutilização. Consequentemente, a encomenda padrão de novos cabides para as lojas é muito inferior.

## Lançamento da campanha “Você está central em tudo o que fazemos” no centro de distribuição.

Cuidamos das pessoas que fabricam os nossos produtos, mas também das pessoas que trabalham na Europa, nas lojas e no serviço de assistência. Este projeto tem como objetivo prestar mais atenção ao trabalhador. Pense numa melhor comunicação, num novo vestiário para todos os funcionários e na conceção de postos de trabalho ergonómicos. Também garantimos que o gerente tem mais tempo para os funcionários.

## Recuperação de paletes.

Mais de 5.000 paletes foram reparadas até 2022, tanto internamente como pelo nosso parceiro externo. Assim, não foi necessário substituir as paletes.

## Camiões.

Em 2022, continuámos a colocar o foco nos mesmos pontos que nos anos anteriores. Os nossos novos camiões têm as mais baixas emissões de CO<sub>2</sub> possíveis. o consumo de gasóleo diminuiu ligeiramente à medida que os condutores

aumentaram a utilização do controlo da velocidade de cruzeiro a uma velocidade definida mais baixa. Também otimizamos os trajetos de forma contínua. Isto também reduz o consumo e, consequentemente, as emissões.

Além disso, o mundo dos transportes está muito avançado na investigação da implantação de camiões movidos a hidrogénio e a eletricidade. o fornecedor espera poder dizer em 2023 se podemos participar neste teste; este processo tinha sido adiado anteriormente.

Infelizmente, interrompemos temporariamente o transporte intermodal para Espanha em 2022. a fiabilidade dos caminhos-de-ferro em Espanha, em particular, causou muitos atrasos. a entrega atempada das mercadorias ficou comprometida. Reiniciaremos o projeto em 2023, com um novo parceiro. Também queremos encaixar um terceiro contentor de 45 pés no programa de transporte para Espanha em 2023 - se os caminhos-de-ferro franceses o permitirem. Assim, o projeto "road to rail" para Valência e Madrid volta a ser uma realidade.

Na frota de veículos de passageiros, o número de veículos a gasóleo foi ainda mais reduzido. Estes carros foram substituídos por carros elétricos.

## Emissões por contentor rolante.

As emissões por contentor rolante (cr) são ligeiramente inferiores em 2022, com 12,1 kg CO<sub>2</sub>/rc (2021: 12,3 kg CO<sub>2</sub>/rc). Foram expedidos mais contentores rolantes em 2022 do que no ano passado, nomeadamente 478 000 cr (2021: 464.000 cr). Assim, os trajetos foram aproveitados melhor. Em comparação com um ano com um número semelhante de contentores rolantes expedidos (em 2019, também tinham sido expedidos 478 000 cr), pode observar-se um aumento das emissões por cr. Em 2019, as emissões por cr continuaram a ser de 11,2 kg CO<sub>2</sub>/cr. o aumento resulta da expansão no sul da Europa. Em Espanha, foram principalmente abertas novas sucursais (36 sucursais), o que significou que mais contentores rolantes tiveram de ir para outros destinos.

## Iluminação.

Nas nossas lojas, não nos deixamos levar por luxos supérfluos. Mas apostámos na iluminação LED. No final de 2022, 1 002 filiais (de um total de 1 313) estavam equipados com LED. Portanto, este valor é de 76% (2021 66%).

A iluminação LED consome menos de um terço da energia necessária para as lâmpadas de halogéneo tradicionais. As 1 002 filiais com iluminação LED reduzem assim as faturas de energia. é bom para o ambiente e para a carteira.

### As vantagens:

- Poupança de cerca de 69% de kWh por fonte de luz (tubo fluorescente LED) em comparação com a iluminação halogéneo.
- As lâmpadas fluorescentes LED duram mais de quatro vezes mais do que as lâmpadas normais, em parte porque são feitas de plástico reciclável sustentável.

### Emissões por contentor rolante.



2021 12,3 kg CO<sub>2</sub>/cr

2022 12,1 kg CO<sub>2</sub>/cr



# *Zuinig* para com a sociedade.

Através de práticas empresariais económicas, a Zeeman tem sido, desde há anos, um empregador estável para mais de 8.500 pessoas, um cliente fiável para um grande número de empresas de fabrico e de serviços, e fabrica produtos responsáveis que são acessíveis a todos.



# Os nossos projetos sociais nos países produtores.

Durante muitos anos, a Zeeman apoiou uma série de projetos na Ásia Central, para dar algo em troca aos países onde produzimos.

O objetivo dos projetos: prevenir a exploração sexual das raparigas e ajudar as raparigas e as jovens que foram vítimas de tráfico. Em 2022, foi acrescentado um projeto no Paquistão. Ao fazê-lo, concentramo-nos em algo completamente diferente: a participação das mulheres na força de trabalho.

## Índia

Em Mumbai, na Índia, estamos a operar desde 2005. o nosso projeto Save our Sisters é gerido pelo nosso parceiro, a Fundação Vipla. Ajudamos raparigas que acabaram involuntariamente na prostituição, mas que também foram libertadas da mesma. Damos-lhes apoio para construírem uma nova vida. Tal como em 2021, em 2022 visámos especialmente um grupo de raparigas já existente. Uma grande parte delas já têm uma vida melhor. Mas algumas ainda não. Esta situação deve-se principalmente ao elevado desemprego registado durante a crise do coronavírus. Para evitar que estas raparigas fossem recrutadas novamente, procurámo-las e quisemos ajudá-las. Conseguimos dar formação em empreendedorismo à maioria das (180) raparigas. Assim, estão agora em condições de criar as suas próprias empresas. Aquelas que já atingiram esta fase receberão também um pequeno capital de arranque. Em todos os programas combinados, 572 raparigas foram ajudadas este ano. Separadamente, foram realizadas 698 sessões de grupo para aconselhamento psicológico, principalmente para raparigas admitidas nos abrigos após a sua libertação.

Além disso, 256 agentes da polícia receberam formação para os sensibilizar para o tráfico de seres humanos. Oito destes polícias já foram selecionados. a sua ação centrar-se-á especificamente na libertação das raparigas da prostituição.

## Bangladesh.

No Bangladesh, temos um projeto semelhante ao de Mumbai, mas desde 2016. Temos um abrigo na cidade de Faridpur que alberga entre 20 e 30 raparigas resgatadas da prostituição. No total, ajudámos cerca de 50 raparigas no seu caminho para uma nova vida.

Houve também muito trabalho de informação e educação: com professores e pessoas de outros sectores. Através de sessões de grupo, foram sensibilizados para a dimensão e o perigo do tráfico de seres humanos.

Infelizmente, tivemos de nos despedir do nosso parceiro no Bangladesh no final de 2022. a organização não podia (já) satisfazer os nossos padrões de qualidade e transparência. Foi encontrado um novo parceiro com o qual continuaremos em 2023.

## Paquistão.

Em 2022, foi lançada no Paquistão uma atividade inteiramente nova (ver o projeto "Women Empowerment" em página 25). Neste caso, centramo-nos - ao contrário da Índia e do Bangladesh - na participação das mulheres no



mercado de trabalho. As mulheres continuam a ser frequentemente impedidas de trabalhar nas fábricas no Paquistão. o projeto consiste em dar a algumas mulheres formação e equipamento para trabalharem de forma independente em fábricas com as quais a Zeeman tem uma relação. Entre estas contam-se fábricas onde, até agora, trabalhavam quase exclusivamente homens.

Estamos a desenvolver este projeto com outra empresa de vestuário dos Países Baixos: isto será aumentado nos próximos anos. Tudo isto ainda está muito no início e, numa sociedade como a paquistanesa, um projeto deste tipo não é fácil. Mas esperamos que isto nos ajude a iniciar uma mudança. e assim poderemos contribuir para a igualdade de oportunidades para todos.

# Apoio local perto das nossas lojas.

Muitos dos nossos colegas de loja têm um grande coração para as causas sociais. Na Zeeman, é-lhes dado espaço, juntamente com a equipa da loja, para promoverem uma obra de caridade que se adequa à sua área e patrocinarem uma equipa local com camisolas de competição. a nível central, facilitámos uma campanha de limpeza em 2022.

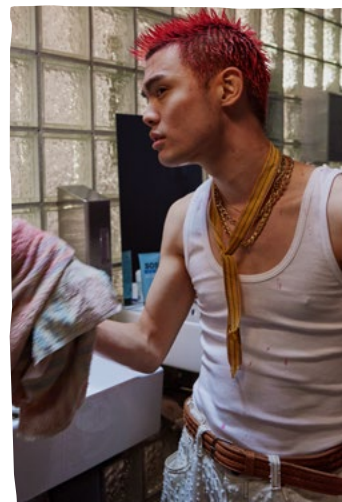
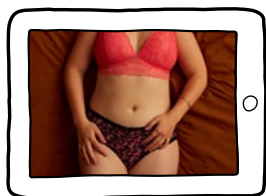
## Tratou-se da campanha “Poupe o seu bairro”.

Em março, realizámos uma campanha “Zuinig”, pedindo aos nossos clientes que se juntassem a nós na limpeza do nosso bairro. No sábado, 19 de março de 2022, os clientes podem dirigir-se a uma das nossas 1300 filiais da Zeeman para recolherem em conjunto o lixo do seu bairro. o objetivo era recolher o máximo de lixo possível com todos os clientes e colegas.



# Contribuição para a imagem da sociedade.

Nas suas comunicações, enquanto empresa, retrata a forma como vê a sociedade. Nas campanhas da Zeeman, mostramos situações do cotidiano num ambiente realista, em vez de imagens publicitárias ideais. Em vez de modelos, são os nossos próprios clientes, de todas as formas e tamanhos, que desempenham um papel principal. Há muitos anos que o fazemos de forma consistente. Também queremos contribuir para a inclusão desta forma.





# A mentalidade *zuinig* é apreciada.

## Os consumidores estão a tornar-se ainda mais conscientes.

O Monitor Merk & Maatschappij [Marca e sociedade] (continuação do Dossier Duurzaam [Dossier Sustentável]) é uma colaboração da B-open e da [Market Response](#). Realizam anualmente estudos de mercado junto dos consumidores sobre a importância da sustentabilidade. Até 2022, 56% dos consumidores prestava atenção ao impacto social quando comprava roupa. Em 2017, a percentagem era apenas de 45%. O governo e as empresas são, segundo os consumidores em 2022, os maiores responsáveis por um mundo melhor. Cerca de 49% dos consumidores deixaram de comprar produtos em empresas que não respeitam o meio ambiente ou o bem-estar das pessoas ou dos animais. Os consumidores estão atentos a diversos temas, por exemplo ecologia, produção local e respeito dos animais. 76% dos consumidores acham que as empresas devem contribuir de forma positiva para o meio ambiente e para o bem-estar das pessoas e dos animais. Em 2017, a percentagem era apenas de 69%. Nesta época de inflação, os consumidores afirmam estar menos dispostos a pagar mais por produtos sustentáveis, passando de 42% para 35%. Além disso, 73% dizem que compram menos coisas de que não precisam real-

mente. Este ano, os consumidores estão também a tornar-se mais conscientes em relação às embalagens. 73% dos consumidores são mais suscetíveis de comprar produtos com menos embalagens de plástico.

## O preço mais baixo possível.

Na Zeeman, temos os preços mais baixos possíveis todos os dias. Por conseguinte, em 2022 também não aderimos a grandes promoções durante os dias de vendas comerciais bem conhecidos, como a Black Friday. Aproveitámos o momento marcar claramente a nossa posição, com o póster da loja aqui ilustrado.

Continuamos a empenhar-nos na proposta EDLP: “every day low prices”, ou seja, preços baixos todos os dias, com poucos descontos adicionais. Uma liquidação na Zeeman não é um truque para atrair clientes. É necessário eliminar os restantes do stock. Tornámos este facto claro para o cliente através de comunicações especiais.

## O resultado em termos de volume de negócios.

A Zeeman registou um crescimento das vendas superior a 20% em 2022, superando ligeiramente o desempenho do mercado global da moda (+14%, fonte: INretail). Este crescimento foi atingido tanto online como nas lojas. Destaca-se em particular o mercado online, que registou uma diminuição (-16%, fonte: INretail). Após os confinamentos em 2021 e nas primeiras semanas de 2022, as visitas às lojas recompuseram-se, os clientes voltaram às lojas com mais frequência e a percentagem de vendas em linha no total das vendas de vestuário diminuiu em comparação com os anos de 2020 e 2021. O crescimento foi alcançado tanto na moda de homem como na de senhora e criança. O número de artigos

vendidos também aumentou, mas não tanto como as vendas. Em 2022, a inflação elevada foi um fator determinante. Os custos de produção aumentaram acentuadamente devido ao aumento dos preços das matérias-primas, dos custos de transporte e dos preços da energia. Estes custos, após vários anos de preços relativamente estáveis, conduziram também a um aumento dos preços de venda, especialmente no segundo semestre do ano (+ 10%, fonte: INretail).

## Sustainable Brand Index (Índice de Marca Sustentável).

O Sustainable Brand Index (Índice de Marca Sustentável) mede a perceção que os consumidores têm das marcas e dos retalhistas em termos de sustentabilidade. A marca mais sustentável de 2022 foi a “The Vegetarian Butcher”. A Zeeman ocupa a 107ª posição num total de 202 empresas (2021: 84ª posição). 11 000 consumidores participaram no painel. O objetivo do Sustainable Brand Index (Índice de Marca Sustentável) é visualizar o valor da marca sustentável e aumentar o conhecimento sobre a sustentabilidade no âmbito da marca e da comunicação.

## Satisfação do cliente.

Para medir a satisfação do cliente em 2022, tal como nos anos anteriores, foram distribuídos cartões na caixa com um link para um questionário. Isto permitiu que os clientes preenchessem a sua opinião sobre a visita à nossa loja imediatamente após a visita. Em 31 de dezembro de 2022, o rating nos Países Baixos era de 8,61 (medido a partir de 01-01-2022). Trata-se, mais uma vez, de um ligeiro aumento em relação ao ano anterior, em que o índice médio de satisfação foi de 8,57. A pontuação NPS aumentou de 59,0 para 61,6 em 2022 e a NLS aumentou de 68,6 para 70,5.



# Anexos.

---

**Aspetos económicos.** >

---

**Governança nos Países Baixos.** >

---

**Organigrama do Conselho de Supervisão.** >

---

**Estrutura da empresa.** >

---

**Estratégia operacional e política de sustentabilidade.** >

---

**Resumo dos membros.** >

---

**Sobre este relatório.** >

---

**Relatório de garantia com garantia limitada  
do auditor independente.** >

---

**Índice de conteúdo GRI.** >

---

**Resumo dos indicadores.** >

---

**Notas de rodapé.** >

---

**Glossário de termos.** >

---

**Cólofon.** >

---

## Aspetos económicos.

Este relatório de RSC é uma publicação anual e descreve a estratégia de responsabilidade social empresarial, as políticas, os objetivos, as atividades e os resultados do Zeeman Groep B.V. e das suas subsidiárias. a Zeeman é constituída pelas seguintes empresas: ZEEMAN textielSupers B.V., Alphen aan den Rijn, Países Baixos (100%) ZEEMAN textielSupers N.V., Merksem, Bélgica (100%) ZEEMAN textielSupers GmbH, Kleef, Alemanha (100%) G+W Wahler der Modemarkt GmbH, Kleef, Alemanha (100%) ZEEMAN textielSupers SARL Paris, França (100%) ZEEMAN textielSupers SARL, Esch-sur-Alzette, Luxemburgo (100%) ZEEMAN textielSupers, SLU, Barcelona, Espanha (100%) ZEEMAN textielSupers, UNIPESAOAL LDA, Lisboa, Portugal (100%) ZEEMAN textielSupers GmbH, Viena, Áustria (100%) Profitex Import Export Company Ltd, Hongkong (100%) Romanee Ltd, Hongkong (100%).

A Zeeman Groep B.V. e as suas filiais têm um exercício financeiro igual ao ano civil. o presente relatório de responsabilidade social corporativa refere-se igualmente ao ano civil de 2022. As demonstrações financeiras consolidadas do Zeeman Groep B.V. foram apresentadas à Câmara de Comércio até ao exercício de 2021, inclusive. o escopo do relatório de RSC é semelhante ao da consolidação financeira nas demonstrações financeiras.

## Organigrama do Conselho de Supervisão.

	<b>Sr. Bert Roetert</b> (1956) Presidente	<b>Sr. Pieter Saman</b> (1977) Comissário	<b>Sr. Ivo J.S. Vliegen</b> (1963) Comissário	<b>Senhora Corrie Scholman</b> (1968) Comissária
Funções atuais	Membro do Comité de Auditoria, membro do Comité SBR do Grupo Zeeman, presidente do Conselho de Supervisão da Zeeman	Diretor Executivo da Gall & Gall, Ahold Delhaize.	Diretor Financeiro do Grupo QSRP.	Diretor de Pessoal do Grupo Heineken.
1o mandato - data de expiração	31/5/2018 - 21/5/2022 segundo mandato: 21/5/2022-21/5/2026	1/9/2019 - 31/8/2023	27/5/2021 - 26/05/2025	16/12/2021 - 16/12/2025
Funções secundárias	Presidente do Centraal Bureau Levensmiddelen, membro do conselho de administração do Waste Fund, comissário Alliander, comissário Royal Smilde, presidente do SB Jan Linders Supermarkets.	N/A	N/A	Membro do Conselho de Supervisão do Hotel De L' Europe de Amesterdão.
Experiência profissional relevante	Presidente executivo da Friesland Foods West Europe, Diretor Executivo da Schuitema NV/1000 e vários cargos de direção de supervisão no sector dos produtos de grande consumo.	Consultor estratégico, cofundador de 3 startups, diretor de Marketing & Omnicanal e mais tarde CEO da Beaver, BoD AS Adventure Group.	Diretor Financeiro da HEMA BV, Diretor Financeiro da Fast Retailing Europe, Diretor Financeiro da Mexx	Diretor P&O UMC; presidente do conselho de administração P&O 8 hospitais académicos, RvT Zozijn, RvC transferência académica, RvC Partou.

## Governança nos Países Baixos.

A Zeeman é gerida pela sua equipa de gestão (sete pessoas). Erik-Jan Mares - Diretor Executivo (1968), John Morssink - Diretor Financeiro (1966), René de Lege - Diretor de Vendas, Construção e Imobiliário (1966), Erica Roolvink - Diretora de Compras (1968), Suzanne Terpstra - Diretora de Gestão de Recursos Humanos (1972), Caroline van Turenhout - Diretora de Marketing e Comércio Eletrónico (1969) e Bas Hoekstra - Diretor da Cadeia de Abastecimento e Logística (1978). No final de 2022, o Conselho de Supervisão era composto por B. Roetert, P. Saman, I.J.S. Vliegen e C. Scholman. No Conselho de Supervisão funcionam dois comités: o comité de auditoria e o Comité de Remunerações. Com esta distribuição, a direção da Zeeman é composta por 42% de mulheres. o objetivo legal é de 30% de mulheres na distribuição dos lugares. No Conselho Fiscal, este objetivo não foi atingido em 25%. Teremos em devida conta o direito legal de seleção numa marcação posterior.

### Ser transparente.

A direção da Zeeman deseja ser transparente quanto à sua política de RSC. Acreditamos que é importante que os clientes, acionistas, consumidores, políticos, funcionários e outras partes interessadas tenham uma compreensão clara das políticas de RSC que seguimos. Esta abertura permite às partes interessadas acompanhar o nosso desempenho em matéria de RSC e fazer uma avaliação informada do nosso desempenho enquanto organização. Esta é também a razão pela qual o nosso auditor PwC está a realizar um trabalho de garantia de fiabilidade com garantia limitada, tal como referido no relatório de garantia de fiabilidade do auditor independente na página 79.

## Estrutura da empresa.

A estrutura empresarial da Zeeman inclui os Acionistas, o Conselho de Supervisão (CS), o Comité de Auditoria, o Comité de Remunerações, a Digicom, o conselho estatutário (CEO e CFO), a equipa de gestão, os diretores de departamento e o pessoal executivo.

**A Assembleia Geral Anual de Acionistas (AGA)** dá uma orientação estratégica à empresa, tomando, entre outras, as seguintes decisões:

- Nomear os membros do Conselho de Administração e os diretores estatutários.
- Quitação da direção estatutária e do Conselho de Supervisão.
- Nomear o auditor.
- Fixar a demonstração financeira.
- Determinar a afetação do dividendo.
- Aprovar a estratégia, o orçamento e os planos anuais.

O papel do **Conselho de Supervisão (CS)** é supervisionar as políticas do Conselho de Administração e os assuntos gerais da empresa e assistir o Conselho de Administração com aconselhamento.

Em 2022, o Comité Executivo era composto por uma mulher e três homens, nomeadamente Bert Roetert (presidente), Ivo Vliegen, Corrie Scholman e Pieter Saman. Todos os quatro são independentes da Zeeman e independentes da equipa de gerência. Cada membro é nomeado para um mandato de quatro anos com a possibilidade de renovação por mais quatro anos. Os membros do CS são nomeados e designados pelo acionista numa Assembleia Geral de Acionistas. o Comité Executivo reúne-se cinco vezes por ano para uma reunião.

De acordo com as disposições do artigo 14 (7) dos estatutos do Grupo Zeeman, a remuneração e outras condições de nomeação de cada diretor são determinadas pela Assembleia Geral de Acionistas em consulta com o Conselho de

Supervisão. Para o efeito, o Conselho de Administração criou um **Comité de Remunerações** (a seguir designada "Remunco"). a Remunco é composta por quatro membros:

- o presidente da Remunco é Corrie Scholman. Membro do Conselho de Supervisão
- Bert Roetert, presidente do CS
- Erik-Jan Mares, CEO do Grupo Zeeman e diretor estatutário do Grupo Zeeman
- John Morssink, CFO do Grupo Zeeman e diretor estatutário do Grupo Zeeman

Os diretores da Zeeman (estatutários e titulares) têm um pacote de emprego especificamente definido para este grupo.

### Salário anual fixo.

Em 2019, o salário dos membros do Conselho de Administração foi fixado com base numa avaliação comparativa efetuada pela Korn Ferry a pedido do Conselho de Supervisão. Posteriormente, a indexação foi concedida anualmente por decisão da Remunco. o aumento salarial produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro.

### Bónus.

Para os executivos, pelo menos 25% do bónus a atingir está ligado aos objetivos empresariais "Pessoas e Planeta". a Remunco determina em que medida os objetivos foram atingidos e, com base nisso, fixa anualmente o bónus.

### Reforma.

Os quadros participam nos regimes de pensões que se aplicam a todos os trabalhadores da Zeeman nos Países Baixos:

- O regime de pensões do Fundo de Pensões do Sector da Distribuição (regime de remuneração média) para os trabalhadores que não ganham mais do que o salário definido pelo UWV (Instituto neerlandês de execução dos seguros para trabalhadores);

- O regime de pensão por excesso para os assalariados que auferem um salário superior ao salário máximo do UWV até ao salário máximo fiscal para a acumulação de pensões. Este regime é segurado pela Aegon Capital (regime de contribuições definidas).

Além disso, os membros do conselho de administração têm direito a um reembolso bruto da parte da entidade patronal no prémio disponível (de acordo com a escala graduada aplicável ao regime de pensão complementar) acima do limite máximo fiscal. Esta medida destina-se a compensar o facto de não ser possível acumular pensões sobre essa parte do salário.

As principais funções do **Comité de Fiscalização** consistem em controlar a qualidade e a execução das informações financeiras da empresa. e monitorizar a forma como o controlo interno é concebido, incluindo em relação ao controlo interno e à auditoria externa.

Isto faz com que o comité de auditoria seja uma parte importante do processo de elaboração de relatórios dentro da empresa. Em nome do Comité Executivo, o Comité de Fiscalização controla o funcionamento da coluna financeira e aconselha o Comité Executivo sobre questões financeiras e económicas.

O comité de auditoria é o interlocutor dos revisores de contas em nome do Conselho de Administração. Os auditores apresentam anualmente, no Conselho de Supervisão e na Assembleia Geral de Acionistas, um relatório sobre as demonstrações financeiras e o controlo interno, sob a supervisão do comité de auditoria.

Em 2022, o comité de auditoria era composto por Bert Roetert e Ivo Vliegen. Reúnem-se duas vezes por ano e debatem, entre outros assuntos, o relatório do auditor, o relatório financeiro e a análise de risco. Em nome da MT, o CEO e o CFO participam nestas reuniões.



A **Digicom** não tem um papel formal na empresa, mas é o órgão que discute as questões comerciais, a dinâmica do mercado e as direções da inovação. a delegação do CS em 2022 era composta por duas pessoas, nomeadamente Pieter Saman e Bert Roertert. Participam, em nome da equipa de gerência, o CEO, o CFO, o Diretor de Marketing e Comércio Eletrónico e o Diretor de Vendas.

O **conselho de administração estatutário é nomeado e designado conjuntamente pelo Conselho de Administração** e pelo acionista. Os restantes administradores que fazem parte da equipa de gerência são nomeados e designados pelo conselho de administração estatutário, após consulta do CS.

Os **critérios** que se seguem aplicam-se à nomeação dos membros do conselho de administração, do conselho estatutário e do conselho de administração titular:

- Experiência relevante
- Competências relacionadas com a função
- Independência
- Diversidade
- Adequação à cultura do Zeeman

#### **Processamento de relatórios de informações.**

Os resultados mensais são comunicados à equipa de gestão, ao Conselho de Supervisão, aos acionistas e aos bancos. Os relatórios consistem na demonstração de resultados, no balanço, no fluxo de caixa e numa série de indicadores-chave. Existe uma estrutura de consulta das partes interessadas em que o desempenho é discutido através de uma apresentação resumida. o volume de negócios é monitorizado diariamente e há uma reunião operacional semanal onde a semana anterior é discutida com base numa visão geral dos KPI.

Os relatórios são criados através da colaboração entre a Administração, o Controlo de Grupo, os Controladores Empresariais e o Centro de Competência de Dados. o Controlo de Grupo e a Administração fazem controlos internos para verificar a exatidão. o Centro de Competência de Dados gere a maior parte dos dados principais. Os controladores de negócios discutem o desempenho com os departamentos, fazem análises e fornecem explicações.

#### **Rácio de remuneração.**

A Zeeman é um retalhista do segmento discount, com mais de 1.300 lojas em 7 países. o grupo é gerido de forma centralizada a partir do Escritório de Serviços nos Países Baixos. A partir deste escritório, são exercidas todas as funções, nomeadamente uma direção central que define a política e a estratégia do grupo, Aquisição, Cadeia de Fornecimento, Comércio Eletrónico, Marketing e Comunicação, Propriedade e Manutenção, Recursos Humanos, TIC, Finanças e Administração. Nos países fora dos Países Baixos, a Zeeman emprega apenas funcionários da loja, gerentes de vendas e um número limitado de funcionários de apoio.

No total, a Zeeman empregou uma média de 6 575 ETI durante 2022. Isto inclui os estagiários, para além dos funcionários permanentes. Não estão incluídos os trabalhadores temporários e os trabalhadores destacados.

O número médio de empregados inclui as seguintes categorias de empregados:

• Pessoal de vendas	5.808,8
• Escritório de Serviços	426,7
• Armazém	205,5
• Expedição	127,0
• Direção	7,0

Dado o carácter internacional e a dimensão da empresa, é muito importante que a direção central disponha de um vasto arsenal de competências. Além disso, a direção estatutária é solidariamente responsável em todos os países onde a Zeeman opera.

A razão entre o salário bruto do trabalhador mais bem pago (CEO) e o salário bruto médio da empresa era de 23,71 em 2022. Isto coloca a Zeeman muito abaixo da média de 40, como é atualmente o caso nos Países Baixos (para as empresas cotadas).

## Estratégia operacional e política de sustentabilidade.

A equipa de gestão toma a iniciativa de conceber e recalibrar (1) a estratégia corporativa, (2) o objetivo, missão e ambição da empresa, e (3) a política de sustentabilidade e planos relacionados. Esta questão será aprofundada com os diretores de departamento e especialistas da organização. Os pontos (1) e (2) são objeto de revisão a intervalos de cinco anos, enquanto o ponto (3) é revisto anualmente. Durante o processo, o CS é envolvido no progresso em alturas adequadas e a aprovação formal tem lugar na Assembleia Geral de Acionistas desse ano. Todos os anos, os progressos e eventuais ajustamentos são discutidos com base numa agenda estratégica. Isto é feito nas reuniões regulares do CS e na Assembleia Geral de Acionistas.

A diligência devida e os outros processos para identificar e gerir o impacto ambiental da organização seguem o mesmo processo.

A forma como a responsabilidade foi delegada para gerir o que precede é a seguinte. o controlo é efetuado durante as reuniões quinzenais da equipa de gerência, as reuniões do grupo diretor da RSC (que se realizam duas vezes por ano) e durante as avaliações de desempenho que se realizam com cada disciplina a nível da direção. Além disso, o departamento de RSC trabalha aqui diariamente e há reuniões regulares individuais com o diretor de aprovisionamento e RSC e o CEO (pelo menos mensalmente).

### **Aprofundamento da própria organização.**

O novo Código de Conduta Bilateral aplica-se tanto aos fornecedores como aos funcionários da Zeeman. Neste contexto, um passo importante para a nossa organização interna é o facto de termos iniciado uma campanha sobre esta questão. o objetivo é sensibilizar os nossos funcionários para a forma como queremos fazer negócios de forma responsável na Zeeman. Também descreve claramente o que entendemos por suborno e corrupção, a fim de evitar conflitos de interesses em qualquer altura entre fornecedores e compradores, por exemplo. Este ano, procuraremos também alargar este Código a todos os que fazem negócios com a Zeeman. a adição de um especialista em RSC e de um especialista em qualidade à nossa equipa de RSC tornou possível apoiar ainda melhor o processo de sensibilização, fornecendo conselhos e incentivos solicitados e não solicitados.

### **Incentivar o desenvolvimento sustentável.**

Estão a ser desenvolvidos os requisitos de informação para o departamento de RSC e Qualidade. a Zeeman discute este assunto com o contabilista de auditoria PwC. Também se procura obter aconselhamento de outros peritos para saber que eventuais medidas adicionais devem ser tomadas para o exercício em curso e para 2025, quando forem implementadas alterações importantes. Os funcionários do Controlo do Grupo receberão formação contínua para estarem a par dos regulamentos mais recentes.

### **Prevenção de conflitos de interesses.**

Os departamentos de Gestão de Recursos Humanos, Controlo do Grupo, Administração, RSC e Qualidade e a equipa de gestão desempenham um papel na criação de um ambiente de trabalho e de regulamentos internos que previnam conflitos de interesses. o departamento de gestão de recursos humanos gere as políticas e comunica aos trabalhadores a forma como a Zeeman pretende funcionar enquanto empresa. No âmbito do Controlo do Grupo, existe um Consultor Jurídico e Responsável pela Conformidade que verifica os contratos jurídicos e as questões de conformidade. a Administração administra a Carta de Autoridades que apenas indica quem está autorizado a aprovar o quê e para quê. Neste caso, aplica-se sempre o princípio dos 4 olhos e as alterações só podem ser efetuadas com a aprovação do diretor financeiro. o departamento de RSC e Qualidade supervisiona o aprovisionamento de produtos e verifica se são seguidas práticas responsáveis em toda a cadeia. Isto está estabelecido no Código de Conduta Bilateral assinado pelos fornecedores e pela Zeeman. Em 2022, foi efectuado um exame financeiro dos agentes da Zeeman, que desempenham um papel essencial de coordenação.

## Resumo dos membros.

### Better Cotton.

Para melhorar a produção de algodão a nível nacional, tornámo-nos orgulhosos membros da Better Cotton (BC) em 2015. a Better Cotton é uma parceria entre agências de desenvolvimento, organizações ambientais e empresas. a missão da Better Cotton é ajudar o sector do algodão a sobreviver e a apoiar e, ao mesmo tempo, proteger e reparar o meio ambiente. Por exemplo, a Better Cotton dá formação aos produtores de algodão para que utilizem a água de forma eficiente, cuidem do solo e reduzam a utilização dos pesticidas mais nocivos.

O algodão Better Cotton não é diretamente rastreável até ao produto acabado. Isto deve-se ao sistema de balanço de massa.

### Fair Wear Foundation.

A Fair Wear é uma iniciativa multilateral com cerca de 130 membros e um vasto círculo eleitoral que inclui entidades como a INretail, a Modint, a CNV Internationaal, a Mondiaal FNV e a Schone Kleren Campagne, entre outras. a Fair Wear tem vindo a fazer campanha há anos em prol de boas condições de trabalho na indústria do vestuário, nos países onde o vestuário é produzido. a Zeeman é membro da Fair Wear desde 1 de outubro de 2019.

### INretail.

A INretail é uma associação com uma direção e um conselho de membros que representa os interesses dos empresários do sector retalhista não alimentar. No Conselho de Administração, Albert van Bolderen (ex-CFO Zeeman) ocupa atualmente o cargo de Tesoureiro. a Zeeman é membro da associação.

### Acordo internacional para a saúde e segurança na indústria têxtil e do vestuário.

Trata-se de um acordo juridicamente vinculativo entre 190 marcas de vestuário e sindicatos mundiais com a missão de garantir locais de trabalho mais seguros na indústria têxtil e do vestuário. a Zeeman assinou este acordo.

### Modint.

A Modint é a associação comercial do sector do vestuário e dos têxteis da qual a Zeeman é membro.

### **Next Generation Agreement.**

O Next Generation Agreement é um acordo entre empresas, associações industriais, sindicatos e ONG neerlandesas sobre o seguimento do Pacto sobre Vestuário e Têxteis Sustentáveis (CKT), que expirou no final de 2021. As partes estão a discutir se o acordo pode ser mantido no Next Generation Agreement (NGA).

### Acordo do Paquistão.

O Acordo do Paquistão é um acordo juridicamente vinculativo entre os sindicatos globais IndustriALL e UNI Global Union e as marcas e retalhistas de vestuário para um período inicial de três anos com início em 2023. a Zeeman assinou este acordo em 24 de janeiro de 2023.

### Fundação Anton Dreesmann.

ACátedra deMarketing de Retalho é uma plataforma de conhecimento universitário para o sector retalhista neerlandês.

### Compromisso de transparência.

O Compromisso de Transparência é uma iniciativa da Schone Kleren Campagne (SKC) e de organizações laborais e de direitos humanos, entre outras. Ao comprometer-se com o Compromisso de Transparência, compromete-se a ser transparente em relação à produção: revelando os locais de produção e partilhando informações adicionais relevantes no processo. a Zeeman assinou o Compromisso de Transparência em 2019.

## Sobre este relatório.

### Sobre este relatório.

O relatório foi elaborado de acordo com as Normas Globais de Elaboração de Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (Normas GRI), o nosso relatório de RSC de 2022 reporta-se ao ano civil de 2022 e decorre de 1 de janeiro de 2022 a 1 de janeiro de 2023. Isto é equivalente ao exercício financeiro. O anterior relatório de RSC foi publicado em maio de 2021. Este relatório de RSC de 2022 foi publicado em maio de 2023. Para questões relacionadas com este relatório ou com as informações nele contidas, contactar [csr@zeeman.com](mailto:csr@zeeman.com).

### Recolha de informações.

A informação contida no relatório de RSC de 2022 foi recolhida por uma equipa de pessoas da Zeeman. Dependendo do tipo de informação, os funcionários de Aquisição, Vendas, Cadeia de Abastecimento e Logística, RH e Marketing e Comércio Eletrónico estiveram envolvidos na recolha de dados. A recolha de dados é, na sua maioria, efetuada manualmente, com base nos sistemas operacionais e financeiros existentes. O grupo diretor da RSC, em especial o gestor de RSC e de qualidade, em cooperação com o departamento de controlo, procede à recolha de informações. Sempre que necessário, são efetuadas estimativas. Também são utilizadas informações de terceiros. Sempre que relevante para o leitor, explicámos este facto no relatório.

### Âmbito de aplicação.

O relatório de RSC abrange o período de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022, o que inclui os KPI e os pontos de dados, salvo indicação em contrário. O escopo do relatório é a Zeeman Groep B.V., com sede em Alphen aan den Rijn. Aplicamos aqui o princípio do controlo financeiro, pelo que todas as lojas, o nosso escritório e o centro de distribuição da Zeeman em toda a Europa estão abrangidos, salvo indicação em contrário no presente relatório. Relativamente aos

indicadores e aos dados, é por vezes feita uma distinção entre a Ásia do Sul e Oriental e a Turquia. Incluem-se aqui os países Turquia, Paquistão, Bangladesh, China e Índia. Fazemos esta distinção porque estes são os países com os quais trabalhamos diretamente. Cerca de 20% dos nossos produtos são adquiridos a fornecedores europeus. Nos casos em que os KPI se referem especificamente ao Sul e Leste da Ásia e à Turquia, esse facto é mencionado nos nossos relatórios. Por sua vez, estes fazem frequentemente as nossas encomendas a fornecedores do Sul e do Leste da Ásia, com os quais não temos qualquer relação direta. Por conseguinte, não os incluímos na maioria dos indicadores. Conseguimos ter um controlo crescente sobre esta questão, solicitando informações sobre os relatórios de auditoria dos fabricantes e das instalações mais a jusante na cadeia.

### Definições de KPI.

Com base na nossa análise de materialidade, determinámos os objetivos e temas mais relevantes a relatar. Em conformidade com as normas GRI, associámos um ou mais indicadores-chave de desempenho (KPI) a cada tema material. Para os KPI, resumimos as definições abaixo. Para sua informação, outros pontos de dados são igualmente enumerados no anexo de síntese dos indicadores. As alterações às definições encontram-se - quando relevantes e/ou materiais - em notas de rodapé. A data de medição dos KPI abaixo indicados é 31 de dezembro do exercício financeiro relevante.

### % de fornecedores do Sul e do Leste Asiático e da Turquia, onde foram efetuadas auditorias independentes aos fornecedores.

O número de fornecedores no Sul e Leste da Ásia e na Turquia (aos quais a Zeeman comprou produtos no ano relevante) e com os quais foi efetuada uma auditoria independente nos últimos 3 anos. Uma auditoria independente do fornecedor é uma auditoria efetuada por um organismo

independente do fornecedor e da Zeeman. A Zeeman aceita os seguintes auditores, entre outros, para este efeito: BSCI, Sedex, SA8000, Fair Wear e TÜV SÜD. A auditoria deve ser efetuada até 31 de dezembro do ano em causa ou nos dois anos anteriores a esse ano. Este KPI não se aplica aos importadores europeus.

### Score Brand Performance Check Fair Wear Foundation.

Trabalhamos com a Fair Wear para realizar auditorias nos nossos países de fabrico. Além disso, a Fair Wear também visita a Zeeman todos os anos para uma inspeção pormenorizada. O Brand Performance Check (BPC) analisa em pormenor a nossa abordagem às práticas de aquisição, à gestão de fornecedores e a questões como a igualdade entre mulheres e homens e a liberdade sindical, entre outras. Durante o BPC, analisamos as atividades do ano anterior e atribuímos uma pontuação às várias realizações.

### % de queixas tratadas comunicadas através do mecanismo de queixas Fair wear.

% baseia-se nas queixas recebidas e resolvidas através do mecanismo de queixas da Fair Wear no mesmo ano. Em todas as fábricas que fabricam produtos têxteis para a Zeeman, existe um cartaz que apresenta o mecanismo de reclamação da Fair Wear. Além disso, todos os funcionários têm o cartaz num tamanho mais pequeno para o poderem levar para casa. Indica claramente o número de telefone através do qual qualquer trabalhador pode fazer uma denúncia anónima. Para cada queixa, procura-se a cooperação da Fair Wear, do trabalhador e de quaisquer partes interessadas locais. Uma queixa é resolvida quando o empregado indica satisfação e a queixa está "resolvida" na plataforma em linha da Fair Wear. Este KPI aplica-se apenas aos fornecedores de têxteis do Sul e do Leste da Ásia e da Turquia e não se aplica aos importadores europeus.



**% de algodão do nosso consumo total de algodão cujos fornecedores são conhecidos (para que a origem possa ser rastreada).**

% do número de kg de algodão (sustentável e convencional), cuja origem deve ser 100% rastreável. Rastreável significa que o descaroçador de algodão, o fiandeiro de algodão e a plantação de algodão são todos conhecidos. a origem é estabelecida com uma Better Cotton Claim Unit (BCCU) através da plataforma Better Cotton, da certificação GOTS ou de outras certificações. Cada encomenda de algodão entregue no exercício financeiro em causa conta. Este KPI aplica-se aos importadores europeus.

**% do valor de compra nos 50 maiores fornecedores do Sul e do Leste da Ásia e da Turquia.**

% do valor das compras da Zeeman aos 50 maiores fornecedores do Sul e Leste Asiático e da Turquia em relação ao valor total das compras da Zeeman no ano civil relevante. o valor de compra é medido quando a encomenda é efetuada. Este KPI não se aplica aos importadores europeus.

**% dos 50 maiores fornecedores do Sul e Leste da Ásia e da Turquia com quem trabalhamos há 5 anos ou mais.**

% de fornecedores que - com base no valor das compras - se encontram entre os 50 maiores fornecedores com encomendas há 5 anos ou mais. o valor de compra é medido quando a encomenda é efetuada. Trabalhar em conjunto significa receber produtos num ano civil que tenha ocorrido há 5 ou mais anos, bem como em cada ano civil sucessivo. Este KPI não se aplica aos importadores europeus.

**% do valor total das aquisições de fornecedores de têxteis no Sul e Leste da Ásia e na Turquia, onde financiamos salários dignos para a nossa parte da produção.**

% do valor de compra dos fornecedores nos quais financiamos - em relação ao valor total de compra nesse ano financeiro específico - um salário adequado. o valor de compra é medido quando a encomenda é efetuada. o financiamento do salário adequado significa que, para a nossa quota-parte de produção, reduzimos a diferença entre o salário mínimo

e o salário adequado (ou um passo nesse sentido). Este KPI aplica-se apenas aos fornecedores têxteis do Sul e do Leste da Ásia e da Turquia e não se aplica aos importadores europeus.

**% de fornecedores do Sul e Leste da Ásia e da Turquia que utilizam pelo menos uma unidade de processamento por via húmida com uma estação de tratamento de efluentes (ETP).**

% do valor das compras da Zeeman a fornecedores de têxteis no Sul e no Leste da Ásia e na Turquia que têm os processos húmidos para os produtos Zeeman realizados por pelo menos uma tinturaria, lavandaria ou estamperia com um sistema de tratamento de água. o valor de compra é medido quando a encomenda é efetuada. a qualidade do sistema de tratamento de águas deve cumprir os requisitos estabelecidos pela Zeeman. Este KPI não se aplica aos importadores europeus.

**% mais algodão sustentável em relação ao consumo total de algodão.**

% de consumo de algodão mais sustentável, em kg, da Zeeman em comparação com o consumo total de algodão da Zeeman pelos importadores do Sul e do Leste da Ásia, da Turquia e da Europa. o algodão mais sustentável inclui: algodão reciclado certificado a partir de restos de produção (resíduos pré-consumo), algodão obtido através da Better Cotton e algodão com certificação GOTS. Este KPI aplica-se aos importadores europeus.

**% total de materiais sustentáveis em vestuário e têxteis, em comparação com o consumo total.**

% de materiais mais sustentáveis da Zeeman, em kg, medidos em relação ao total de materiais utilizados em vestuário e têxteis para produtos Zeeman por fornecedores do Sul e do Leste Asiático, da Turquia e da Europa. Isto aplica-se às encomendas de vestuário e têxteis efetuadas pela Zeeman durante o ano em questão. Os materiais sustentáveis certificados incluem: algodão reciclado a partir de restos de produção (resíduos pré-consumo), algodão obtido através

da Better Cotton, algodão com certificação GOTS, poliéster reciclado, viscose ecovero, viscose Liva Eco, viscose Lenzing, juta e vestuário em segunda mão obtido pela Zeeman at Het Goed. Este KPI aplica-se aos importadores europeus.

**% de materiais reciclados em relação ao consumo total.**

% de materiais reciclados em kg utilizados no vestuário e produtos têxteis Zeeman produzidos por fornecedores do Sul e do Leste da Ásia, da Turquia e da Europa. Os materiais reciclados incluem: algodão reciclado certificado proveniente de restos de produção (resíduos pré-consumo), poliéster reciclado comprovadamente certificado e vestuário reutilizado pela Zeeman (vestuário em segunda mão adquirido pela Zeeman à "Het Goed"). Este KPI aplica-se aos importadores europeus.

**% de resíduos reciclados.**

% de resíduos em kg reciclados em comparação com o peso total dos resíduos oferecidos aos transformadores e recicladores de resíduos pela Zeeman durante o período de referência. Os resíduos são constituídos por produtos, embalagens, embalagens secundárias e resíduos. Os resíduos são reciclados quando são processados por uma empresa de eliminação e podem ser reutilizados.

**Resíduos para eliminação (kg).**

Trata-se do peso total dos resíduos, excluindo as embalagens primárias e secundárias, oferecidos aos transformadores e recicladores de resíduos durante o período de referência. é a soma dos resíduos residuais, dos metais, dos resíduos químicos, dos arquivos, dos aparelhos elétricos e dos têxteis.

**% da razão de acidentes de trabalho.**

A percentagem de acidentes de trabalho é calculada através da comparação do número de acidentes de trabalho registados com o número médio de ETI durante o período de referência. o que entendemos por acidente de trabalho é determinado pelas leis e regulamentos dos vários países onde a Zeeman opera. a data de medição é 31 de dezembro do exercício financeiro relevante.

# Relatório de garantia com garantia limitada do auditor independente.

Para: a direção do Zeeman Groep B.V.



## Relatório de garantia que acompanha o Relatório social anual de 2022

### A nossa conclusão

Com base nos procedimentos de revisão por nós efectuados, não temos razões para crer que o Relatório de Responsabilidade Social Empresarial de 2022 do Zeeman Groep B.V. não forneça, em todos os aspetos materiais, uma apresentação fiável e adequada de:

- política e operações de responsabilidade social das empresas; e
- eventos e desempenho nesse domínio no exercício findo em 31 de dezembro de 2022;

de acordo com as Normas de Relato de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) e com os critérios de relato adicionais utilizados, conforme explicado na secção "Critérios dos relatórios".

### O que analisámos

Analisámos o Relatório de Responsabilidade Social relativo ao exercício findo em 31 de dezembro de 2022 (a seguir designado por informação RSC). O objetivo de uma avaliação é obter um grau de certeza limitado.

### A base da nossa conclusão

Efetuámos a nossa análise de acordo com a legislação neerlandesa, incluindo a norma neerlandesa 3810N "Trabalhos de garantia de fiabilidade relativos a relatórios de sustentabilidade". As nossas responsabilidades nesta base são descritas na secção "As nossas responsabilidades pela revisão do Relatório de Responsabilidade Social Corporativa".

Consideramos que as informações de garantia que obtivemos são suficientes e adequadas para fundamentar as nossas conclusões.

### Independência e controlo de qualidade

Somos independentes da Zeeman Groep B.V., tal como exigido pela Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assuranceopdrachten (ViO). Além disso, cumprimos o Regulamento sobre a Conduta e as Regras Profissionais dos Auditores (VGBA).

A PwC aplica os Regulamentos Adicionais sobre Sistemas de Qualidade (NVKS). Nesta base, a PwC dispõe de um sistema coerente de controlo de qualidade, incluindo diretrizes e procedimentos estabelecidos sobre

o cumprimento de regulamentos éticos, normas profissionais e outras leis e regulamentos relevantes.

### Critérios de relato

Os critérios de relato utilizados para elaborar o Relatório Anual de Sustentabilidade são as Normas de Relato de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) e os critérios de relato adicionais utilizados, tal como explicado na secção "Sobre este relatório" do Relatório Anual de RSC.

A ausência de práticas estabelecidas para avaliar e medir a informação sobre RSC oferece uma oportunidade para aplicar técnicas de medição diferentes e aceites. Isto pode afetar a comparabilidade entre entidades e ao longo do tempo.

Por conseguinte, o relatório social anual deve ser lido e compreendido em conjunto com os critérios de informação utilizados.

### Limitações no âmbito da nossa análise

O relatório anual de sustentabilidade inclui informações prospetivas, tais como expectativas relativas a ambições, estratégias, planos e estimativas e avaliações de risco. Esta informação prospetiva implica que os resultados reais no futuro são incertos e suscetíveis de diferir destas expectativas. As discrepâncias resultantes podem ser significativas. Não damos qualquer garantia quanto aos pressupostos e à viabilidade das informações prospetivas.

No relatório anual de sustentabilidade são feitas referências a fontes externas ou websites. As informações contidas nestas fontes externas ou sítios Web não fazem parte do Relatório Anual de RSC que analisámos. Por conseguinte, não fornecemos qualquer garantia sobre estas informações.

A nossa conclusão não foi alterada em resultado destas questões.

### Responsabilidades pelo relatório anual de RSC e pela sua revisão

#### Responsabilidades do conselho de administração e do conselho fiscal relativamente ao relatório anual de RSC

A direção do Zeeman Groep B.V. é responsável pela preparação de informação fiável e adequada sobre RSC, de acordo com os critérios de comunicação explicados na secção "Critérios de comunicação", incluindo a seleção dos critérios de comunicação, a identificação das partes interessadas e a determinação dos temas materiais. a direção é também responsável pela seleção e aplicação destes critérios de informação e por determinar se os mesmos são adequados às necessidades legítimas de informação das partes interessadas, tendo em conta a legislação e regulamentação aplicáveis em matéria de informação. As escolhas feitas pela direção relativamente ao âmbito da divulgação do RSC e à política de divulgação são apresentadas na secção "Sobre este relatório" do Relatório de Responsabilidade Social Corporativa.

A direção é igualmente responsável pelo controlo interno que determine ser necessário para permitir a elaboração de informações sobre a RSC isentas de distorções materiais, devidas a fraudes ou erros.

O conselho de supervisão é responsável por supervisionar o processo de elaboração de relatórios da entidade relativamente à informação sobre RSC.

#### As nossas responsabilidades na revisão do relatório anual de sustentabilidade

A nossa responsabilidade consiste em planear e executar o trabalho de revisão de forma a obter informações de garantia suficientes e adequadas para fundamentar as nossas conclusões.

O nosso trabalho tem por objetivo obter uma garantia limitada para estabelecer a plausibilidade das informações sobre a RSC. o trabalho efetuado neste contexto varia em termos de natureza e calendário, sendo também de âmbito mais reduzido do que o trabalho efetuado num compromisso de garantia de fiabilidade destinado a obter uma garantia razoável. o nível de garantia de fiabilidade obtido num trabalho de garantia de fiabilidade que visa obter um nível de garantia de fiabilidade limitado é, por conseguinte,

também significativamente inferior ao nível de garantia de fiabilidade obtido num trabalho de garantia de fiabilidade que visa obter um nível de garantia de fiabilidade razoável.

#### **Trabalho efetuado**

Efetuámos esta revisão de forma profissionalmente crítica e aplicámos o nosso juízo profissional, quando relevante, de acordo com a Norma Neerlandesa 3810N, requisitos éticos e requisitos de independência. o nosso trabalho incluiu, entre outras tarefas:

- Realizar uma análise do ambiente externo e compreender os temas e questões sociais relevantes e as características da entidade.
- Avaliar a adequação dos critérios de informação utilizados, a sua aplicação coerente e a divulgação dos mesmos na informação sobre RSC. Tal inclui a avaliação dos resultados do diálogo com os intervenientes e a avaliação da razoabilidade das estimativas efetuadas pela direção.
- Através da recolha de informações, obter uma compreensão geral das medidas de controlo interno, dos processos de elaboração de relatórios e dos sistemas de informação relevantes para a elaboração das informações sobre a RSC, não com o objetivo de obter informações de garantia sobre a existência ou testar a eficácia operacional das medidas de controlo interno.
- Identificar áreas na informação sobre RSC com um risco mais elevado de informação enganosa ou desequilibrada ou de inexatidões materiais devidas a fraude ou erro. a determinação e a execução de trabalhos suplementares centram-se no estabelecimento da plausibilidade das informações sobre a RSC em resposta à nossa avaliação dos riscos.

- Estas outras atividades incluíam:
  - Realização de entrevistas com a direção (e/ou empregados relevantes) a nível do grupo responsável pela estratégia, política e desempenho (RSC).
  - Realização de entrevistas com o pessoal relevante responsável pelo fornecimento de informações, pela realização de controlos internos e pela consolidação de dados nas informações sobre RSC.
  - Obtenção de provas de garantia de que a informação sobre a RSC é consistente com os registos subjacentes da entidade.
  - Análise da documentação interna e externa relevante com base em observações parciais limitadas.
  - Avaliar analiticamente os dados e tendências fornecidos para a consolidação a nível do grupo.
- A avaliação da coerência das informações sobre a RSC com as outras informações do relatório anual da empresa não faz parte do âmbito da nossa análise.
- Avaliar a apresentação global e o conteúdo da informação sobre RSC.
- Considerar se a informação sobre RSC no seu conjunto, incluindo as divulgações nela contidas, reflete a situação em relação ao objetivo dos critérios de informação utilizados.

Entre outros aspetos, comunicamos com o conselho de supervisão o âmbito e o calendário previstos para a revisão e as conclusões significativas resultantes da nossa revisão.

Roterdão, 17 de maio de 2023  
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

M.G. Bergers RA  
parceiro

# Índice de conteúdo GRI.

<b>Declaração de utilização</b>	A Zeeman textielSupers B.V. elaborou o relatório de acordo com as Normas GRI para o período de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022.
<b>GRI 1 utilizado</b>	GRI 1: Fundação 2021
<b>Norma setorial GRI aplicável</b>	Não disponível atualmente

<b>Divulgação</b>	<b>Página do relatório de RSC de 2022</b>	<b>Notas e omissões</b>
<b>GRI 2: Divulgações gerais 2021</b>		
2-1	Detalhes da organização	6-7
2-2	Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	72
2-3	Período, frequência e ponto de contacto dos relatórios	77
2-4	Reexpressões de informações	89
2-5	Controlo externo	79
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	6-7
2-7	Empregados	6, 85-87
2-8	Trabalhadores que não são assalariados	De momento, não registamos mensalmente quais os trabalhadores externos que trabalham para nós. Apresentaremos um relatório sobre este assunto ao longo de 2023.
2-9	Estrutura e composição da governação	73-74
2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governação	73-74
2-11	Presidente do mais alto órgão de governação	73-74
2-12	Papel do mais alto órgão de governação na supervisão da gestão dos impactos	75
2-13	Delegação da responsabilidade pela gestão dos impactos	75
2-14	Papel do mais alto órgão de governação na elaboração de relatórios de sustentabilidade	75
2-15	Conflitos de interesses	75
2-16	Comunicação de preocupações críticas	39
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governação	75
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governação	75
2-19	Políticas de remuneração	73-74
2-20	Processo de determinação da remuneração	73-74
2-21	Razão da remuneração total anual	74



Divulgação		Página do relatório de RSC de 2022	Notas e omissões
2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	4, 9	
2-23	Compromissos políticos	10	
2-24	Incorporação dos compromissos políticos	10, 22, 33-36, 54-56, 75	
2-25	Processos de correção dos impactos negativos	23, 24, 55-56	
2-26	Mecanismos para procurar aconselhamento e manifestar preocupações	23, 24, 39	
2-27	Conformidade com as leis e regulamentos	39	
2-28	Associações de membros	76	
2-29	Abordagem do envolvimento das partes interessadas	14, 15, 23, 30	
2-30	Convenções coletivas de trabalho	39, 86	

### GRI 3: Temas materiais 2021

3-1	Processo de determinação dos temas materiais	14-18	
3-2	Lista de temas materiais	16	

### Temas padrão

#### GRI 3: Materiais 2016

3-3	Lista de temas materiais	48-53	
301-1	Materiais utilizados por peso ou volume	88	Volume para vestuário e têxteis. Os produtos não têxteis não estão incluídos. Estabelecemos o objetivo de apresentar um relatório sobre este assunto até 2024.
301-2	Materiais de entrada reciclados utilizados	51, 88	
301-3	Produtos recuperados e respetivos materiais de embalagem	59, 88	Este indicador será objeto de relatório em 2023, uma vez que os dados de 2022 não estão disponíveis. Informamos sobre o número de produtos recuperados que são vendidos nas nossas lojas através da Revenda.
Indicador Zeeman		49, 88	% total de materiais sustentáveis em relação ao consumo total.
		52, 88	% de algodão sustentável adquirido pelos fornecedores da Zeeman em relação ao consumo total de algodão.
		52, 88	% total de materiais reciclados em relação ao consumo total.

#### GRI 303: Água e Efluentes 2018

3-3	Lista de temas materiais	42-47	Omissão parcial para este tópico da norma GRI. Dados não disponíveis para a divulgação 303-1, 303-3, 303-4 e 303-5. (Não se trata de um tema material)
303-2	Gestão dos impactos relacionados com a descarga de água	18, 43-45	

<b>Divulgação</b>	<b>Página do relatório de RSC de 2022</b>	<b>Notas e omissões</b>
Indicador Zeeman	44, 88	Número de fabricantes no Sul e Leste da Ásia e na Turquia que utilizam pelo menos uma unidade de processamento por via húmida com um sistema de tratamento de água (estação de tratamento de efluentes).
<i>GRI 305: Emissões 2016</i>		
3-3	Lista de temas materiais	43-47
305-1	Emissões diretas (Âmbito 1) de GEE	87
305-2	Emissões indiretas de energia (Âmbito 2) de GEE	88
305-3	Outras emissões indiretas (âmbito 3) de GEE	88
305-4	Intensidade das emissões de GEE	Informações não disponíveis em 2022. Realizaremos um estudo de base em 2023.
305-5	Redução das emissões de gases com efeito de estufa (GEE)	Comunicamos a intensidade de eletricidade das nossas lojas e estabeleceremos objetivos de redução de emissões em 2023, enquanto realizamos um estudo de base sobre o impacto do CO <sub>2</sub> na nossa empresa.
<i>GRI 306: Resíduos 2020</i>		
3-3	Lista de temas materiais	61
306-1	Produção de resíduos e impactos significativos relacionados com os resíduos	45, 50, 53, 59
306-2	Gestão dos impactos relacionados com os resíduos	45, 59, 61
306-3	Resíduos produzidos	87
306-4	Resíduos desviados da eliminação	49, 88
306-5	Resíduos transportados diretamente para eliminação	87
<i>GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016</i>		
3-3	Lista de temas materiais	43-47
308-1	Novos fornecedores que foram selecionados com base em critérios ambientais	Informação incompleta. Iremos apresentar um relatório sobre este assunto ao longo de 2023 através de um novo indicador-chave de desempenho.
308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de abastecimento e medidas tomadas	Informação não disponível. Realizaremos um estudo de base sobre os nossos impactos ambientais negativos na cadeia de abastecimento ao longo de 2023.
Indicador Zeeman	88	% do valor de compra dos 50 maiores fornecedores do Sul e Leste da Ásia e da Turquia.
	88	% do valor das compras com os 50 maiores fornecedores do Sul e Leste da Ásia e da Turquia, com os quais trabalhamos há 5 anos ou mais.
<i>GRI 403: Saúde e segurança no trabalho 2018</i>		
3-3	Lista de temas materiais	21-25
403-7	Prevenção e atenuação dos impactos na saúde e segurança no trabalho diretamente ligados às relações comerciais	21-25
403-9	Lesões relacionadas com o trabalho	87
		A razão de acidentes de trabalho é expresso por número de ETI dos trabalhadores da Zeeman. Não é feita qualquer distinção entre "lesões relacionadas com o trabalho de consequências elevadas" e "lesões relacionadas com o trabalho registáveis", porque não existe uma política que cumpra a diretriz do GRI.

<b>Divulgação</b>	<b>Página do relatório de RSC de 2022</b>	<b>Notas e omissões</b>
Indicador Zeeman	22, 88	Score Brand Performance Check Fair Wear Foundation.
	23-24	% das reclamações foram tratadas através do mecanismo de reclamações Fair wear.
	30-31, 88	% do volume total de compras de fornecedores de têxteis no Sul e no Leste da Ásia e na Turquia, onde pagamos um salário digno pela nossa quota-parte na produção.
<i>GRI 408: Trabalho infantil 2016</i>		
3-3	Lista de temas materiais	26-28
408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de incidentes de trabalho infantil	27-28
Indicador Zeeman	88	% de algodão do nosso consumo total de algodão em que os fornecedores são conhecidos (para que a origem possa ser rastreada).
<i>GRI 409: Trabalho forçado ou obrigatório 2016</i>		
3-3	Lista de temas materiais	26-28
409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de incidentes ou trabalho forçado ou compulsório	27-28
<i>GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016</i>		
3-3	Lista de temas materiais	23
414-1	Novos fornecedores que foram selecionados com base em critérios sociais	88
414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de abastecimento e medidas tomadas	23-25
<i>GRI 416: Saúde e segurança dos clientes 2016</i>		
3-3	Lista de temas materiais	62-63
416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança das categorias de produtos e serviços	62-63
416-2	Incidentes de incumprimento relativos ao impacto dos produtos e serviços na saúde e na segurança	62-63
Indicador Zeeman	62, 88	% de amostras efetuadas no período abrangido pelo relatório com bons resultados.
	63, 88	Número de produtos retirados das nossas lojas.

## Resumo dos indicadores.

Até 2022, foi dado seguimento aos temas materiais determinados durante o diálogo com as partes interessadas no final de 2018 e em 2022.

Relativamente aos oito temas mais importantes, foram determinados indicadores-chave de desempenho (KPI) relevantes, sobre os quais apresentamos relatórios. As páginas seguintes incluem outros indicadores e/ou desagregações, na medida em que sejam relevantes e/ou exigidos pelas Normas GRI.

	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
<b>Os nossos colaboradores/ As nossas colaboradoras</b>											
<b>Número total de trabalhadores</b>	7.927	7.968	8.317	8.473	8.679	<b>Número total de estagiários</b>	4.010	3.603	2.468	2.312	2.575
Países Baixos, mulher	3.110	3.072	3.340	3.026	3.051	Países Baixos	1.307	1.149	850	765	813
Países Baixos, homem	395	446	292	473	473	Bélgica	759	831	668	853	800
Bélgica, mulher	1.548	1.523	1.270	1.638	1.706	Alemanha	1.192	1.052	724	509	600
Bélgica, homem	67	70	412	73	81	França	674	515	162	84	302
Alemanha, mulher	803	721	694	669	599	Luxemburgo	31	14	8	5	8
Alemanha, homem	23	26	14	17	20	Espanha	20	25	46	86	48
França, mulher	1.491	1.454	1.582	1.552	1.540	Áustria	27	17	10	10	4
França, homem	189	182	89	164	163						
Luxemburgo, mulher	61	68	61	73	65	<b>Qual é o número total de trabalhadores no final do período de referência que trabalham a tempo inteiro?</b>					
Luxemburgo, homem	3	3	6	2	3	<b>Número total de trabalhadores</b>	2.411	2.394	2.552	2.601	2.690
Espanha, mulher	181	325	520	650	830	Países Baixos, mulher	413	377	387	397	410
Espanha, homem	36	65	30	130	142	Países Baixos, homem	292	307	348	338	337
Áustria, mulher	20	13	5	6	6	Bélgica, mulher	197	184	228	168	227
Áustria, homem	-	-	2	-	-	Bélgica, homem	7	12	12	14	13
						Alemanha, mulher	438	374	351	335	295
<b>Número médio de ETIs</b>	6.019	6.067	6.247	6.479	6.575	Alemanha, homem	20	17	17	13	15
Países Baixos	2.430	2.373	2.453	2.434	2.376	França, mulher	797	821	850	907	883
Bélgica	1.251	1.231	1.234	1.270	1.308	França, homem	116	120	117	114	113
Alemanha	743	690	617	592	546	Luxemburgo, mulher	45	51	48	50	51
França	1.368	1.435	1.459	1.531	1.545	Luxemburgo, homem	3	1	-	-	3
Luxemburgo	62	66	64	65	63	Espanha, mulher	61	104	161	228	296
Espanha	151	260	412	582	731	Espanha, homem	14	20	28	35	46
Áustria	14	12	8	6	5	Áustria, mulher	8	6	5	2	1
						Áustria, homem	-	-	-	-	-

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Qual é o número total de trabalhadores no final do período de referência que trabalham a tempo parcial?</b>					
<b>Número total de trabalhadores</b>	5.516	5.574	5.765	5.872	5.989
Países Baixos, mulher	2.697	2.695	2.767	2.629	2.641
Países Baixos, homem	103	139	130	135	136
Bélgica, mulher	1.351	1.339	1.380	1.470	1.479
Bélgica, homem	60	58	62	59	68
Alemanha, mulher	365	347	336	334	304
Alemanha, homem	3	9	4	4	5
França, mulher	694	633	642	645	657
França, homem	73	62	62	50	50
Luxemburgo, mulher	16	17	19	23	14
Luxemburgo, homem	-	2	-	2	-
Espanha, mulher	120	221	285	422	534
Espanha, homem	22	45	76	95	96
Áustria, mulher	12	7	2	4	5
Áustria, homem	-	-	-	-	-

**Qual é o número total de trabalhadores no final do período de referência que trabalham com contrato temporário?**

<b>Número total de trabalhadores</b>	3.136	3.101	3.200	3.171	3.208
Países Baixos, mulher	1.609	1.606	1.653	1.557	1.657
Países Baixos, homem	151	188	209	194	206
Bélgica, mulher	594	563	624	649	711
Bélgica, homem	52	53	56	53	59
Alemanha, mulher	252	208	188	169	165
Alemanha, homem	14	16	10	5	10
França, mulher	364	298	310	319	304
França, homem	63	53	53	50	39
Luxemburgo, mulher	22	28	26	30	19
Luxemburgo, homem	3	3	-	2	3
Espanha, mulher	10	71	53	115	29
Espanha, homem	1	12	18	28	6
Áustria, mulher	1	2	-	-	-
Áustria, homem	-	-	-	-	-

**Qual é o número total de trabalhadores no final do período de referência que trabalham com contrato temporário?**

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Número total de trabalhadores</b>	4.791	4.867	5.117	5.302	5.471
Países Baixos, mulher	1.501	1.466	1.501	1.469	1.394
Países Baixos, homem	244	258	269	279	267
Bélgica, mulher	954	960	984	989	995
Bélgica, homem	15	17	18	20	22
Alemanha, mulher	551	513	499	500	434
Alemanha, homem	9	10	11	12	10
França, mulher	1.127	1.156	1.182	1.233	1.236
França, homem	126	129	126	114	124
Luxemburgo, mulher	39	40	41	43	46
Luxemburgo, homem	-	-	-	-	-
Espanha, mulher	171	254	393	535	801
Espanha, homem	35	53	86	102	136
Áustria, mulher	19	11	7	6	6
Áustria, homem	-	-	-	-	-
% de trabalhadores abrangidos por um acordo coletivo de trabalho	89,5	90,5	91,4	91,8	92,8
% de trabalhadores com distanciamento do mercado de trabalho	2,7	2,5	2,4	2,7	2,8
% de homens em cargos de direção (excluindo gerentes de filiais) <sup>1</sup>	25,9	28,4	32,7	36,4	33,9
% de mulheres em cargos de direção (excluindo gerentes de filiais) <sup>1</sup>	74,1	71,6	67,3	63,6	66,1
<b>Estrutura etária</b>					
% 24 anos e menos	32,9	31,4	31,4	30,0	28,9
% 25-34	31,5	30,2	29,0	27,8	26,9
% 35-44	20,8	22,3	22,8	24,3	24,6
% 45-54	10,1	11,0	11,6	12,2	13,6
% 55 anos e mais	4,7	5,1	5,3	5,7	6,1



	2018	2019	2020	2021	2022
<b>% de absenteísmo por doença</b>	6,5	6,8	7,0	6,7	7,5
Países Baixos	5,7	6,2	7,3	5,7	6,6
Bélgica	5,9	6,1	6,0	7,0	7,3
Alemanha	7,2	8,6	7,4	7,2	9,4
França	8,1	8,2	7,5	8,0	8,6
Luxemburgo	5,8	5,9	7,5	7,6	9,1
Espanha	5,9	4,3	5,2	7,6	7,8
Áustria	9,6	9,1	1,7	2,7	3,5
Razão de acidentes de trabalho	2,4	2,5	2,3	2,5	2,6
Número de acidentes mortais	0	0	0	0	0
Dias de formação/ETI	1,04	0,93	0,66	0,60	1,10
<b>Transporte <sup>3</sup></b>					
<b>Consumo de combustível (litros/100km)</b>					
Camiões	26,04	25,00	21,90	22,64	22,85
Automóveis de passageiros	5,78	5,77	5,56	5,64	4,73
Fator de carga contentor marítimo (m <sup>3</sup> )	62	62	75	79	81
% média. Emissões de CO <sub>2</sub> por contentor rolante transporte próprio e externo (saída) <sup>12</sup>	NB	11,16	12,43	12,29	12,06
<b>Embalagens e resíduos</b>					
Resíduos comerciais (kg)	712.987	701.256	592.532	628.422	749.306
Das quais substâncias perigosas	1,4%	0,2%	0,2%	0,5%	2,3%
Embalagens secundárias (kg)	4.802.330	4.766.060	4.364.320	4.614.900	4.599.860
Peso total dos resíduos (kg)	5.515.004	5.467.316	4.956.852	5.243.322	5.349.166
% reciclado	88	89	90	89	90
% de incineração de resíduos com recuperação de energia	12	11	10	10	10
% incineração de resíduos	0	0	0	0	0
Embalagens primárias (kg) <sup>10</sup>	2.251.675	2.407.729	2.086.606	2.105.352	2.484.150

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Consumo de energia <sup>4</sup></b>					
<b>Consumo de gás (m<sup>3</sup>/m<sup>2</sup>)</b>					
Países Baixos	14	12	11	11	10
Bélgica	13	11	10	13	10
Alemanha	21	20	17	17	15
França <sup>6</sup>	25	NB	NB	9	11
Luxemburgo	16	19	12	10	11
CD + escritório de serviços	2	2	3	2	2
<b>Consumo de eletricidade (kWh/m<sup>2</sup>)</b>					
Países Baixos	65	63	59	55	58
Bélgica	53	53	45	54	54
Alemanha	73	69	62	54	59
França	100	72	68	73	77
Luxemburgo	40	37	34	47	40
Espanha	NB	NB	NB	NB	80
CD + escritório de serviços	38	37	36	39	50
<b>Pegada de CO<sub>2</sub> (toneladas) <sup>4</sup></b>					
<b>Âmbito 1 (por m<sup>2</sup>) <sup>7</sup></b>	<b>29</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>18</b>
Gás - Lojas dos Países Baixos	27	23	21	20	18
Gás - Lojas da Bélgica	25	21	19	23	17
Gás - Lojas da Alemanha	39	37	32	31	27
Gás - Lojas da França <sup>6</sup>	47	NB	NB	17	20
Gás - Lojas do Luxemburgo	30	36	23	17	19
Gás- CD + escritório de serviços	5	4	5	4	3
Âmbito 1/volume de negócios líquido <sup>3,7</sup>	8	7	6	5	6
Transporte - camiões	7	6	5	5	6
Transportes - automóveis de passageiros	1	1	1	0	-

	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
<b>Âmbito 2 (por m<sup>2</sup>)<sup>8</sup></b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>18</b>		NB	NB	NB	NB	12
Eletricidade - Lojas dos Países Baixos	28	27	33	25	26	% do valor total das aquisições de fornecedores de têxteis no Sul e Leste da Ásia e na Turquia, onde financiamos salários adequados para a nossa parte da produção.					
Eletricidade - Lojas da Bélgica	15	13	9	11	11	% de algodão sustentável comprado pelos fornecedores da Zeeman em relação ao consumo total de algodão. <sup>19, 15, 5</sup>	10	24	42	59	75
Eletricidade - Lojas da Alemanha	46	56	38	32	35	% total de materiais sustentáveis em vestuário e têxteis, em comparação com o consumo total. <sup>19, 5</sup>	NB	NB	29	39	53
Eletricidade - Lojas da França	6	6	3	4	5	% de materiais reciclados em relação ao consumo total. <sup>14</sup>	NB	NB	NB	3,5	4,6
Eletricidade - Lojas do Luxemburgo	16	15	15	21	18	Materiais utilizados para vestuário e têxteis, por peso.	NB	NB	NB	NB	21.060.079
Eletricidade - Lojas de Espanha	NB	NB	NB	NB	23	% de materiais utilizados de origem renovável.	NB	NB	NB	NB	68
Eletricidade - CD + escritório de serviços	9	16	20	18	23	% de algodão do nosso consumo total de algodão cujos fornecedores são conhecidos (para que a origem possa ser rastreada). <sup>16, 17</sup>	NB	NB	42	70	85
<b>Âmbito 3/volume de negócios líquido<sup>9</sup></b>	<b>33,31</b>	<b>35,69</b>	<b>23,72</b>	<b>15,40</b>	<b>17,58</b>	% do valor de compra produzido nas unidades de transformação por via húmida que utilizam o sistema de tratamento de água (ETP) no Sul e no Leste da Ásia e na Turquia.	NB	NB	80	95	99
Transporte marítimo <sup>11</sup>	11,90	15,52	8,53	4,01	3,96	% do valor de compra nos 50 maiores fornecedores do Sul e do Leste da Ásia e da Turquia.	NB	72	70	72	74
Transporte aéreo	0,79	0,35	0,93	0,61	0,13	% dos 50 maiores fornecedores do Sul e Leste da Ásia e da Turquia com quem trabalhamos há 5 anos ou mais.	NB	86	86	84	90
Transporte rodoviário por conta de outrem	3,40	1,97	0,38	0,27	0,10	% de provas de amostragem realizadas no período abrangido pelo relatório com bom resultado. <sup>13</sup>	96	96	97	98	98
Navegação interior	0,45	0,38	0,46	0,43	0,05	Número de artigos em promoção.	17	19	3	22	9
Viagens aéreas	0,47	1,56	0,11	0,02	0,25						
Materiais de embalagem	13,75	13,29	11,83	9,64	12,81						
Papel	2,55	2,62	1,48	0,42	0,27						
<b>Aquisições</b>											
% de fornecedores auditados no Sul e Leste da Ásia e na Turquia por uma entidade independente.	94	100	100	98	99						
% de novos fornecedores da cadeia que foram avaliados em função de critérios relativos aos direitos humanos e à comunidade.	NB	NB	NB	NB	100						
Score Brand Performance Check Fair Wear Foundation.	NB	NB	NB	65	72						
Queixas tratadas comunicadas através do mecanismo de queixas Fair wear.	NB	NB	NB	NB	71,4% (5 de 7)						

## Notas de rodapé.

1. A metodologia para determinar a posição de gestão foi alterada em relação aos anos anteriores. a partir de 2020, se alguém gerir uma ou mais pessoas, essa pessoa passa a ser considerada como gerente.
2. O valor de 2020 foi corrigido através do cálculo correto da aplicação.
3. Os veículos todo-o-terreno não estão incluídos nos valores.
4. Em conformidade com os anos anteriores, os dados da Áustria foram excluídos devido ao facto de os dados relativos ao consumo serem insuficientes. Atualmente, não se sabe quando estarão disponíveis.
5. Desde 2020, dispomos de uma metodologia para calcular o consumo de materiais, a fim de obter informações sobre uma utilização mais sustentável dos mesmos. Não são conhecidos valores relativos a anos anteriores
6. O novo fornecedor de gás em França não pôde fornecer os dados de consumo de 2019 e 2020, pelo que os dados não puderam ser comunicados.
7. Âmbito 1: inclui todas as emissões diretas geradas pelas atividades de transporte realizadas pela própria empresa, com fontes detidas ou controladas pela empresa, como o transporte para as lojas. Desde 2017 são solicitados fatores de conversão no cálculo de CO<sub>2</sub> tanto ao fornecedor como [www.co2emis-siefactoren.nl](http://www.co2emis-siefactoren.nl) para os transportes (2017). o fator de conversão para o gás é o mesmo para todos os países. As medições neste âmbito baseiam-se em m<sup>2</sup> de área útil e aplicam-se às lojas, ao CD e ao Escritório de Serviços.
8. Âmbito 2: inclui as emissões indiretas da utilização de energia adquirida para realizar atividades comerciais, como a eletricidade. Nos cálculos de CO<sub>2</sub> desde 2017 até à data, os fatores de conversão foram solicitados ao fornecedor; cada país tem o seu próprio fator de conversão.
9. Âmbito 3: inclui outras emissões indiretas de terceiros, tais como: frete marítimo, frete aéreo, transporte rodoviário, navegação interior, consumo de papel, materiais de embalagem e viagens aéreas. Os fluxos de emissões não incluídos neste cálculo são: empresas e deslocações pendulares, materiais/têxteis. o cálculo do CO<sub>2</sub> foi efetuado de acordo com os princípios do GreenHouse Gas Protocol (2016).
10. As embalagens primárias são aquelas pelas quais pagamos as taxas anuais obrigatórias de gestão de resíduos nos vários países. As embalagens de produtos adquiridos no mercado europeu não estão incluídas.
11. A partir de 2020, foi calculado um fator de emissão modificado para o transporte marítimo de mercadorias, que revela uma redução significativa. Os valores dos anos anteriores não foram revistos.
12. Foram feitas estimativas e pressupostos sobre o consumo dos camiões e as emissões de CO<sub>2</sub> por litro de gasóleo (fonte [T.M.nl](http://T.M.nl)). Para 2019, o cálculo das “emissões de CO<sub>2</sub> por contentor” não inclui todos os dados relativos aos exportadores externos.
13. Por “bom” resultado, entendemos que não foram detetadas quaisquer deficiências durante a amostragem suscetíveis de criar um (potencial) risco para a segurança e/ou a saúde.
14. Desde 2021, temos vindo a comunicar este novo KPI através do qual fornecemos uma visão separada do total de algodão reciclado, poliéster e têxteis reciclados.
15. Desde 2020, este cálculo inclui o algodão orgânico e reciclado, para além da quota Better Cotton.
16. O resultado deste KPI foi corrigido para 2020 através da aplicação do cálculo correto.
17. Desde 2021, a metodologia foi alterada, fornecendo informações sobre o descaroçador, o fiandeiro e o fornecedor de matérias-primas para alguns dos algodões convencionais. Parte do aumento do KPI em relação ao ano anterior explica-se por este facto.
18. Desde 2022, o roteiro do impacto ambiental foi ligeiramente revisto. Em 2022, apenas conseguimos monitorizar as nossas tinturarias e lavandarias (ver página 43 e 44). a avaliação destes sítios terá lugar em 2023. De qualquer forma, a obtenção da documentação correta revelou-se mais difícil na prática, uma vez que os processos húmidos, como o tingimento de tecidos, ocorrem regularmente em fábricas com as quais não temos uma relação direta.
19. O relatório anual de RSC de 2021 ainda falava de “materiais sustentáveis” e “algodão sustentável”. a partir de 2022, esta indicação foi alterada para “materiais mais sustentáveis” e “algodão mais sustentável”, também para os KPI, por ser mais exata.

## Glossário de termos.

### **Comité de auditoria.**

O comité de auditoria apoia o Conselho de Supervisão na análise da fiabilidade da informação financeira.

### **Acordo do Bangladesh.**

O Acordo do Bangladesh foi uma parceria única entre várias partes interessadas de 2013-2018. o Acordo foi estabelecido na sequência do colapso do Rana Plaza, onde mais de 1.000 trabalhadores faleceram e milhares ficaram (gravemente) feridos. o objetivo do Acordo era melhorar as condições de trabalho no sector têxtil do Bangladesh. As fábricas das empresas associadas foram inspecionadas de forma independente e melhoradas no que diz respeito à segurança contra incêndios, construção civil e eletricidade.

Ver também Resumo dos membros.

### **Better Cotton (BC).**

Ver Resumo dos membros.

### **Código das Práticas Laborais.**

Um código de conduta que está na base da cooperação entre a Fair Wear e um membro da Fair Wear é o Código de Práticas Laborais. o núcleo deste código é constituído por oito normas laborais baseadas em normas internacionalmente reconhecidas.

### **Fair Wear (FW).**

Ver Resumo dos membros.

### **Fair Wear Brand Performance Check.**

O Brand Performance Check da FW é uma ferramenta para avaliar e comunicar as atividades das empresas associadas da FW.

### **GOTS significa “Global Organic Textile Standard” (Padrão Global de Têxteis Biológicos).**

A GOTS é uma norma para os têxteis biológicos que se baseia na cadeia de processamento de fibras orgânicas.

### **Acordo Internacional.**

Ver Resumo dos membros.

### **LED.**

O diódo emissor de luz é uma iluminação eficiente em termos energéticos.

### **Open Supply Hub.**

Uma plataforma online onde os retalhistas podem carregar os seus fornecedores e que é visível para todos os consumidores.

### **Acordo do Paquistão.**

Ver Resumo dos membros.

### **Comité de Remunerações.**

O Comité de Remunerações aconselha o Conselho de Supervisão, entre outras coisas, sobre as condições de emprego e remuneração do Conselho de Administração e da direção (de topo).

### **Lista de Substâncias Restritas (de fabrico) (LSR(F)).**

Uma lista de substâncias químicas que são restringidas em produtos de consumo, normalmente devido a um regulamento ou lei governamental. o objetivo de uma LSR é reduzir a utilização de substâncias perigosas nos bens de consumo

e nas cadeias de abastecimento. Uma LSRF também contém uma lista de produtos químicos que não devem ser utilizados numa instalação de produção.

### **Auditorias sociais.**

Processo de avaliação das operações num local de produção em função de critérios pré-determinados. Para os critérios que um fabricante não cumpre, deve ser elaborado um plano de melhoria. Este plano define as medidas corretivas e preventivas necessárias para cumprir os critérios. Este plano é também conhecido como “plano de ação corretiva” (PAC).

### **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, ODS.**

Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, ou Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, para tornar o mundo “um lugar melhor até 2030” foram delineados pelas Nações Unidas na sua proposta para uma nova agenda global. o primeiro e mais importante objetivo é acabar com a pobreza extrema, segundo a ONU “o maior desafio do nosso tempo”. Há também objectivos em matéria de saúde, educação e água potável, bem como objetivos em matéria de energia sustentável, redução das desigualdades e combate às alterações climáticas.

### **Compromisso de transparência.**

Ver Resumo dos membros.

### **Código de Conduta Bilateral.**

Um código de conduta que define claramente as normas e valores para o comportamento da própria Zeeman e dos parceiros da cadeia.

### **Unidade de processamento por via húmida.**

Um local de produção onde se realizam processos húmidos (tingimento, lavagem e/ou impressão).

**Maió 2023**

**Zeeman textielSupers**

De Schans 15 - 2405 XX

Postbus 301 - 2400 AH

Alphen aan den Rijn

Países Baixos

Telefone: (+31) (0)172 482 911

Fax: (+31) (0)172 482 293

E-mail: [csr@zeeman.com](mailto:csr@zeeman.com)

Tem alguma pergunta sobre este relatório?

Queira entrar em contacto com Arnoud van Vliet,  
diretor de RSC e Qualidade.

ZEEMAN