

**CÓDIGO DE
ÉTICA E CONDUTA**

da Auchan Retail Portugal

26/06/2021

A MENSAGEM DO DIRETOR-GERAL

Caro Parceiro/a,

A Auchan Retail Portugal é desde sempre uma **empresa comprometida com os princípios de gestão ética e responsável**. Para nós, este compromisso traduz-se no estabelecimento de relações ganhadoras, justas e equilibradas com todas as nossas partes interessadas.

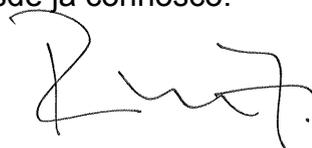
Desde 2005 que temos um Código de Conduta interno e um Código de Ética Comercial para orientar as nossas relações comerciais. Contudo, fruto do contexto atual e da nossa vontade de reforçar o nosso envolvimento em toda a cadeia de valor para com os princípios de gestão ética e responsável, em 2015 desenvolvemos e implementámos um novo Código de Ética e Conduta.

Mais do que assumir os nossos compromissos, acreditamos que com esta união fortalecemos a parceria e a partilha com todas as nossas partes interessadas, sobretudo num ano que já fazia prever grandes mudanças! Uma mudança a todos os níveis e que pretende responder ao mundo que se transforma rapidamente. **Uma mudança que ambiciona reinventar a Auchan e reinventar-nos através da Visão da empresa a 2025!**

Este documento reflete, portanto, o **nosso esforço diário em agir com integridade, respeito e transparência com todas as nossas partes interessadas, internas ou externas**. Prova disso é a nossa certificação em Responsabilidade Social, que assinalou 10 anos em 2016, e da qual nos continuamos a orgulhar, não só por sermos a única empresa da distribuição em Portugal com esta certificação, mas também pelo contributo que esta tem dado na melhoria do profissionalismo, do bem-estar e da satisfação interna.

Que este seja, então, mais um catalisador à criação e manutenção de relações fortes entre todas as partes interessadas, **visando o desenvolvimento sustentável da nossa cadeia de valor e a construção de organizações ainda mais éticas e responsáveis**.

Espero contar com a sua resposta afirmativa a este desafio positivo. Conte desde já connosco.



Pedro Cid
(Diretor-Geral)

Índice

Preâmbulo

Âmbito de aplicação e objetivos

I. A boa governação: os nossos compromissos

1. A ética e a transparência
2. A empregabilidade responsável
3. O comércio responsável
4. A preservação do ambiente e o envolvimento com a comunidade

II. A boa conduta no ambiente de trabalho: a responsabilidade de Colaboradores/as

1. Normas de conduta dos/as Colaboradores/as
2. Relação com parceiros/as de negócio e terceiros/as
3. Conflito de interesses
4. Proteção de ativos da empresa
5. Tratamento de informação
6. Qualidade, ambiente, segurança e saúde
7. Liderança responsável
8. Assédio no local de trabalho
9. Denúncias e observações

III. O envolvimento da cadeia de valor

IV. A gestão interna da ética e responsabilidade.

V. Glossário

Anexo I – Assédio no local de trabalho

Preâmbulo

A nossa Missão:

Melhorar a qualidade de vida e o poder de compra do maior número de pessoas possível, através do nosso comércio responsável e inovador.

Os nossos Valores:

Confiança:

Indispensável para a construção da Visão, dos projetos e das equipas. Pré-requisito para a transparência, para a partilha do poder e para um relacionamento verdadeiro entre homens e as mulheres da empresa.

Abertura: Indispensável para a transformação da empresa. Pela necessidade de abertura para se ser mais forte e diferente, com mais curiosidade, inovação, partilha, coragem para mudar, colocação em causa e adaptabilidade.

Excelência: Ser exigente, ambicioso/a e entusiasta pelos/as Clientes, pelos produtos e pelos/as Colaboradores/as! Ter a ambição de ser melhor!

A nossa Visão:

“**Auchan muda a vida**” é a Visão para 2025, que deve orientar todas as nossas ações ao serviço dos/as nossos/as Clientes, dos/as nossos/as parceiros/as e de todos/as os/as nossos/as Colaboradores/as. Esta Visão tem um manifesto que assumimos publicamente, nomeadamente:

“Somos militantes responsáveis e empenhados do que é bom, do que é são e do que é local. Somos um exemplo pela qualidade dos nossos produtos exclusivos, pela nossa oferta selecionada, pelos nossos preços baixos e pela excelência da experiência dos clientes. As nossas inovações e os nossos serviços cada vez mais personalizados simplificam o dia-a-dia e alteram a vida dos nossos clientes, que são cada vez mais numerosos. Colocamos o aspeto humano, o bem-estar e a paixão pelo serviço no centro de todas as nossas ações.”

A Auchan Holding é uma federação de empresas autónomas, responsáveis e que pretendem um desenvolvimento sustentado, desenvolvendo o seu negócio em torno de uma missão comum. É uma empresa detida maioritariamente pela Associação Familiar Mulliez e pelos/as Colaboradores/as da empresa.

Enquanto empresa de âmbito multinacional, a Auchan Holding expressa as suas convicções, valores e compromissos em matéria de Ética, na sua “*Chartre Étique de Groupe Auchan*” (in www.groupe-auchan.com) que orienta e inspira a ação das suas atividades nos diversos países.

É com base neste documento e no conjunto dos valores, com a forte adaptação à cultura empresarial portuguesa, que a Auchan Retail Portugal, adiante denominada por Auchan, quer diferenciar o seu comércio e assumir os seus compromissos.

Neste sentido e com o objetivo de maximizar a sua contribuição para o desenvolvimento sustentável, a Auchan pauta a sua atuação sobre os seus **10 princípios de gestão ética e responsável**:

1. A responsabilização e a transparência;
2. A conduta ética e respeito pelo interesse das partes interessadas;
3. O respeito pelo Estado de Direito;
4. O respeito pelos Direitos Humanos;
5. O respeito pelo/a Cliente;
6. O comércio responsável;
7. A empregabilidade responsável;
8. A solidariedade e intervenção social;
9. A proteção do ambiente;
10. A inovação e a melhoria contínua.

É sob a égide destes princípios que a Auchan trabalha, todos os dias, para agir como empresa responsável para com os/as seus/as Colaboradores/as, os/as seus/as Clientes, os/as seus/as fornecedores/as e parceiros/as, o ambiente e a sociedade como um todo.

Âmbito de aplicação e objetivo

O presente Código de Ética e Conduta **aplica-se a todos/as os/as Colaboradores/as da Auchan Retail Portugal, e das restantes empresas propriedade da Auchan Portugal, a todas as pessoas e empresas que lhes prestam serviço a título permanente ou ocasional**, nomeadamente, fornecedores/as, subcontratados/as, prestadores/as de serviços, subfornecedores/as e a parceiros/as. Nestes últimos incluem-se, nomeadamente, as empresas a quem a Auchan fornece serviços ou produtos e que atuam sob a égide das marcas da Auchan.

O Código de Ética e Conduta tem como objetivo **formalizar a atuação da empresa** na sua boa governação, na orientação da conduta diária no ambiente de trabalho dos/as Colaboradores/as e na capacidade de influenciar o comportamento de terceiros. A relação com os/as acionistas e com as entidades oficiais é também feita segundo os princípios e regras aqui estabelecidos.

Este Código **pretende reforçar a lei**, as políticas e regulamentos do setor de atividade e da empresa. Pretende ainda ser **um guia de orientação para ajudar cada Colaborador/a** a resolver as suas dúvidas e preocupações no desempenho da atividade. Quer, por último, **envolver todas as partes interessadas num conjunto de compromissos comuns** em prol de uma sociedade mais justa e desenvolvida.

Este documento serve, também, para **consolidar o compromisso da empresa**, sobretudo, no que concerne à resposta ao 10º princípio do Global Compact das Nações Unidas, que se refere ao combate à corrupção, o qual subscreveu, bem como reforçar as práticas promovidas através dos Sistemas de Gestão implementados (Sistema de Gestão de Responsabilidade Social, SA8000, Sistema de Gestão Ambiental, ISO 14001 e Sistema de Gestão de Serviços de acordo com a especificação técnica “Serviço de Fabrico e Comercialização de Produtos Frescos em lojas da Auchan Retail Portugal).

Responde também,

- Aos princípios da Norma ISO 26 000;
- À Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948;
- À Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho;
- Aos princípios orientadores da OCDE nestas matérias.

Fruto da evolução da atividade e da sociedade, este documento sofrerá alterações sempre que a empresa o considere necessário.

I. A boa governação: os nossos compromissos

1. A ética e a transparência

A Auchan e os/as seus/as Colaboradores/as preocupam-se em ter práticas de **anti-corrupção**, promover a **responsabilidade social e a transparência na cadeia de valor**, praticar uma **concorrência leal**, respeitar os **direitos de propriedade** e ter um **envolvimento político responsável**, de forma a beneficiar a sociedade de um modo geral.

1.1. Proibição de práticas de corrupção

- a) Aos/às Colaboradores/as da Auchan está interdita qualquer prática de suborno.
- b) Na Auchan são totalmente reprovados e não são admitidas ações ou comportamentos de fraude, manipulação, esquemas ilícitos ou de má-fé criados para obter ganhos pessoais ou para a empresa.
- c) Na Auchan não é permitido o tráfico de influências, o aproveitamento de posição privilegiada ou ligações com pessoas em posição ou cargo de autoridade, para obter favores ou benefícios.
- d) A Auchan proíbe o desfalque, a apropriação indevida de quantias ou de bens para uso pessoal.

1.2. Promoção da responsabilidade social e da transparência na cadeia de valor

- a) A Auchan integra critérios éticos, sociais, ambientais, de saúde, de segurança e requisitos constantes da norma SA 8000 nas políticas e práticas de aquisição e contratação com todos/as os/as fornecedores/as, parceiros/as, prestadores/as de serviços, subcontratados/as e subfornecedores/as.

b) A Auchan pretende integrar boas práticas observadas por entidades e organizações exteriores, assim como encorajar outras organizações a adotarem políticas semelhantes às suas.

c) A Auchan pretende assegurar a diligência devida (*due diligence*) dos seus produtos e serviços, com um esforço abrangente e proativo de identificação de riscos ao longo de todo o ciclo de vida dos produtos que comercializa e serviços que presta, visando evitar ou mitigar esses riscos.

d) A Auchan promove auditorias e monitorizações (por amostragem e conforme análise de risco) para verificar o compromisso assumido pelos/as fornecedores/as, parceiros/as, prestadores/as de serviços, subcontratados/as e subfornecedores/as, dando origem a planos de ação para correção e prevenção de situações de risco.

No âmbito do princípio da transparência e responsabilidade, a Auchan aceita ser auditada pelas suas partes interessadas, sempre que previamente convencionado e promoverá a partilha de boas práticas entre empresas para a qual contribui ativamente.

1.3. Praticar uma concorrência leal

a) A Auchan tem um conjunto de procedimentos que visam a salvaguarda de comportamentos anti-concorrenciais e promove a consciência dos/as Colaboradores/as para a importância destas práticas.

b) A Auchan apoia práticas *anti-trust* e *anti-dumping*.

1.4. Respeito pelos direitos de propriedade

a) A Auchan garante o estabelecimento de práticas e procedimentos para averiguar adequadamente a posse de um título de propriedade que se pretenda utilizar, tais como: propriedade física e intelectual, interesse em terras e outros bens físicos, copyrights, patentes, fundos, direitos morais e outros.

b) A Auchan compromete-se a pagar uma compensação justa pela propriedade que adquira ou utilize.

1.5. Envolvimento político responsável

a) A Auchan pratica um envolvimento político responsável, de forma a beneficiar a sociedade de um modo geral e mantém a transparência relativamente às

políticas seguidas, exigindo dos/as seus/as Colaboradores/as um comportamento alinhado com esta prática.

- b) A Auchan não realiza, direta ou indiretamente, contribuições patrimoniais para candidaturas, movimentos ou partidos políticos que sugiram uma tentativa de controlo ou possam ser entendidas como exercendo influência indevida em políticos ou governantes em favor de causas específicas.
- c) A Auchan estabelece linhas de orientação para as pessoas que transmitem posições e conteúdos em nome da empresa.

1.6. A lealdade para com o/a acionista

- a) A Auchan garante a legalidade e a fiabilidade da comunicação financeira e não financeira reportada ao/à acionista, assim como a sua auscultação e envolvimento.
- b) A Auchan garante o desenvolvimento de todos os esforços para assegurar a rentabilidade devida aos/às acionistas e envolve todos/as os/as Colaboradores/as na ambição de perenidade.
- c) Para preservar todo o património do/a acionista, a Auchan utiliza os meios devidos e necessários e garante o empenho dos/as Colaboradores/as.

2. A empregabilidade responsável

Em 2006, a Auchan **aderiu à certificação em responsabilidade social (Norma SA8000:2014)** tornando-se, até hoje, a única empresa do setor em Portugal com um sistema de gestão avaliado por uma entidade independente. A Norma SA8000: 2014 baseia-se em convenções internacionais de direitos humanos e nas leis laborais de cada país que protegem os/as Colaboradores/as dentro das organizações e todos/as aqueles/as que estão na sua esfera de influência.

De modo a formalizar o seu comprometimento, **a Auchan redigiu uma política e comunicou às suas partes interessadas que optou voluntariamente por estar em conformidade com todos os requisitos da Norma SA8000**, que respeita os instrumentos internacionais anexos, à legislação Portuguesa, outras legislações aplicáveis e outros requisitos que subscreveu.

Esta certificação permite, sobretudo, **gerir riscos sociais, resultantes da sua atividade e daqueles/as com os quais se relaciona**, nomeadamente, fornecedores/as e subcontratados/as, parceiros/as, prestadores/as de serviços, e subfornecedores/as, através da monitorização de indicadores e promover acções

preventivas e corretivas que concorram para a **melhoria dos compromissos assumidos**.

2.1. Cumprimento dos requisitos da Norma SA8000: 2014

Ao implementar e certificar um Sistema de Gestão da Responsabilidade Social, a Auchan assumiu o compromisso de cumprir os requisitos da Norma SA8000:2014, nomeadamente:

1. Não apoia ou adota:
 - a) Trabalho infantil.
 - b) Trabalho escravo ou forçado.
 - c) Qualquer forma de discriminação.
2. Proporciona a todos/as os/as Colaboradores/as:
 - d) A salvaguarda de um tratamento com dignidade, respeito e de igualdade.
 - e) Condições de saúde e segurança em todos os locais de trabalho.
 - f) Respeita o direito dos/as Colaboradores/as a um salário de subsistência e assegura que o salário pago encontra-se alinhado com as regulamentações nacionais e o acordo setorial.
 - g) O cumprimento das regulamentações nacionais e os acordos setoriais no que concerne à organização dos tempos de trabalho.
 - h) O direito à liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.
3. Acompanha a evolução, o desempenho e propõe ações de melhoria ao Sistema de Gestão de Responsabilidade Social, bem como a implementação da respetiva política, no âmbito do Comité de Responsabilidade Social Empresarial.
4. Promove, junto da sua cadeia de valor, o cumprimento destes requisitos e assume como condição de estabelecimento de relação a adopção progressiva destes valores.

2.2. Uma Política de Recursos Humanos

A política de gestão de pessoas da Auchan assume os seguintes pilares:

- Construir as melhores equipas
- Desenvolver competências e fazer emergir o talento de cada um/a
- Fidelizar os/as Colaboradores/as
- Promover comportamentos éticos e responsáveis
- Incorporar práticas de liderança criadoras de valor.

Esta permite concretizar os requisitos da Norma SA8000:2014 e assegurar os valores da empresa.

2.3. Formas modernas de trabalho forçado

A Auchan não permite abusos do trabalho forçado. Nesse sentido:

- a) A Auchan não permite nem tolera o trabalho forçado encapotado sob qualquer forma;
- b) A Auchan previne e combate o trabalho clandestino e/ou não regulado, designadamente no âmbito de recurso a trabalho temporário, prestação de serviços, execução de obras e situações de subcontratação;
- c) A Auchan solicita a exibição a todas as empresas prestadoras de serviços que consigo contratam declaração expressa como cumprem todas as regras legais e normativas em vigor, assumindo estas o reconhecimento e responsabilidade pelos riscos e contingências que a celebração daqueles contratos abrange;
- d) A Auchan, na qualidade de efetiva contratante, e em concreto os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que consigo se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, em caso algum será responsável (solidária, subsidiária, ou a qualquer outro título), ou aqueles, pelo cumprimento das disposições legais e por eventuais violações cometidas pelo prestador de serviços ou subcontratante deste, que execute todo ou parte do contrato nas instalações da Auchan ou sob responsabilidade da mesma, e/ou pelo pagamento das respetivas coimas (reportando-se o exposto a quaisquer vicissitudes decorrentes da lei, como sejam acidentes de trabalho, contra-ordenações laborais, pagamento de coimas, pagamento de créditos laborais e respectivos encargos sociais e outros, devidos pela empresa prestadora de serviços, e para com entidades terceiras que prestem serviço nos estabelecimentos objeto do contrato celebrado).

3. O Comércio Responsável

A Auchan é uma empresa que faz um comércio responsável. Para cumprir esta missão assenta a sua atividade na garantia da qualidade das suas soluções, na prática do preço mais baixo do mercado, numa oferta adequada a todas as necessidades dos/as Clientes, na promoção do consumo saudável e responsável, na

informação fidedigna dos produtos e serviços disponibilizados, com um apoio e escuta permanente do/a Cliente.

3.1. A qualidade: uma prioridade da Auchan

a) A política de qualidade é transversal a toda a empresa e envolve todos/as os/as Colaboradores/as. O seu objetivo principal é fornecer produtos e serviços que garantam a segurança, a saúde, a confiança e a satisfação de todos/as os/as Clientes que diariamente visitam a empresa.

b) Ao nível das marcas próprias, este controlo é ainda maior devido à responsabilidade que a empresa tem sobre as suas marcas, desde a investigação e desenvolvimento do produto à sua produção e comercialização.

3.2. O Preço: a garantia da Auchan

A Auchan disponibiliza as melhores soluções aos/às seus/as Clientes, garantindo os preços mais baixos, satisfazendo as necessidades de consumo e permitindo a acessibilidade a todos/as.

3.3. A escuta e a satisfação do/a Cliente

a) A Auchan atua de forma a assegurar o melhor serviço ao/à Cliente e a resolver as reclamações apresentadas. Para monitorizar a satisfação dos/as Clientes e melhorar continuamente o serviço prestado, a empresa implementa programas e procedimentos para identificar necessidades e introduzir medidas de melhoria.

b) A Auchan garante a privacidade e a proteção de dados do/a Cliente, de forma a manter a credibilidade e a confiança do/a mesmo/a e o cumprimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

3.4. A Compra: um processo transparente e justo

a) Para garantir uma melhor oferta ao melhor preço para os/as seus/as Clientes, a Auchan desenvolve uma relação forte com as partes a montante, estabelecida de forma sustentável e necessariamente ganhadora para todos/as os/as envolvidos/as.

Código de Ética e Conduta de Auchan Retail Portugal, 2015 | Revisão 16, Junho 2021

b) Em especial, os prazos de pagamento acordados ou legalmente estabelecidos devem ser cumpridos por todos/as os/as intervenientes nos processos de negociação ou contratação na Auchan.

3.5. A promoção de consumo saudável e responsável

a) Através dos seus canais de venda, a Auchan diferencia-se no mercado pela oferta alargada que responde diariamente a todas as necessidades dos/as Clientes, com qualidade e respeito pelo ambiente, promovendo estilos de vida saudáveis independentemente do seu poder de compra.

b) A Auchan contribui para o desenvolvimento da economia nacional e regional, dando preferência a fornecedores locais e nacionais, em situações comerciais favoráveis, assegurando uma relação equilibrada e sustentável.

c) A Auchan considera que evitar o desperdício é uma necessidade e um dever, promovendo a sua redução, tanto na sua atividade, como oferecendo ao/à Cliente e aos/às Colaboradores/as soluções igualmente promotoras da sua redução contínua.

3.6. A Informação sobre a empresa, os seus produtos e serviços

a) A Auchan comunica com o/a Cliente através de um marketing leal e não agressivo, transmitindo informação factual e imparcial, para que esta possa ser entendida pelos/as consumidores/as e garantindo que as características dos produtos e serviços sejam comparáveis. Isto permite que os/as consumidores/as tomem decisões informadas sobre o consumo e a sua aquisição.

b) A informação fidedigna sobre a atividade da empresa é divulgada nos meios por esta identificados como oficiais.

4. A preservação do ambiente e o envolvimento com a comunidade

4.1. A gestão do impacte ambiental

a) A Auchan compromete-se a cumprir os requisitos legais e a melhorar continuamente o seu desempenho ambiental, integrando a gestão ambiental na sua gestão global.

b) Neste domínio, os eixos de atuação são: a prevenção da poluição; a utilização dos recursos de forma eficiente; a formação dos/as Colaboradores/as; o envolvimento dos/as fornecedores/as, parceiros/as, prestadores/as de serviço, subcontratados/as, Código de Ética e Conduta de Auchan Retail Portugal, 2015 | Revisão 16, Junho 2021

subfornecedores/as e a sensibilização dos/as Clientes na promoção do consumo sustentável e na protecção da biodiversidade.

c) A Auchan respeita e promove como princípios ambientais:

- a responsabilidade ambiental: para além do cumprimento de leis e regulamentos, assume a responsabilidade pelo impacte no ambiente provocado pelas suas atividades. Age para melhorar o seu próprio desempenho, assim como o desempenho de outros/as na sua esfera de influência;
- o princípio da precaução: onde existirem ameaças de danos graves ou irreversíveis para o ambiente ou para a saúde humana, a falta de certeza científica total não será utilizada como razão para adiar medidas eficazes que impeçam a degradação ambiental ou danos para a saúde;
- a gestão do risco ambiental: com a implementação de programas baseados no risco e na sustentabilidade para avaliar, evitar, reduzir e mitigar riscos e impactes ambientais;
- o princípio do poluidor pagador: onde se pretende internalizar os custos da poluição e quantificar os benefícios económicos e ambientais da prevenção da poluição.

Nas suas atividades de gestão ambiental, a Auchan emprega as seguintes abordagens e estratégias: a abordagem do ciclo de vida, a avaliação do impacte ambiental, a implementação de operações mais limpas e ecoeficientes, a utilização de tecnologias e práticas seguras para o ambiente, as compras sustentáveis, a aprendizagem e o aumento de consciencialização.

4.2. A relação com a comunidade

Um dos princípios que caracteriza a atividade da Auchan é o forte envolvimento com as comunidades onde as lojas estão implantadas. A Auchan contribui para o desenvolvimento e para a melhoria das condições de vida das comunidades locais através das seguintes formas:

- a) Do envolvimento e intervenção proativa na comunidade, em especial através da Fundação Auchan para a Juventude, apoiando instituições de solidariedade social que promovem o desenvolvimento e a proteção de crianças e jovens com dificuldades; orienta as suas ações para a área da saúde e boa nutrição de crianças e jovens, apoiando projectos associativos que visem melhorar a sua saúde, bem-estar e futuro;

- b) Da promoção de campanhas de angariação de bens e apoio financeiro, participadas pela empresa, por Clientes, Colaboradores/as e fornecedores/as e parceiros/as;
- c) Do investimento em programas de empreendedorismo e criação de desenvolvimento socioeconómico, ao nível local;
- d) Da promoção de ações de voluntariado com a participação dos recursos humanos da Auchan na atenuação ou resolução de carências da comunidade local, fomentando o seu espírito de solidariedade e de entreaajuda, bem como o seu enriquecimento pessoal;
- e) Da sensibilização e educação dos/as mais novos/as para temas relacionados com o desenvolvimento sustentável e com a saúde, dinamizados pelo Club Rik&Rok.

II. A boa conduta no ambiente de trabalho: a responsabilidade dos/das Colaboradores/as

Os/as Colaboradores/as da Auchan, no exercício das suas funções, atividades e competências, **devem atuar tendo em vista o interesse da empresa e em conformidade com a missão, os valores e os princípios de gestão ética e responsável da Auchan Retail Portugal**. Para tal, devem reger os seus comportamentos pelas normas que se seguem, assumindo que a empresa se compromete com uma gestão de recursos humanos responsável.

1. Normas de conduta para orientação da atividade dos/as Colaboradores/as

1.1. Integridade e honestidade

- a) Exercer a sua atividade de forma íntegra e profissional, respeitando os valores, os princípios e os procedimentos internos, assim como a legislação em vigor em todas as vertentes do negócio.
- b) No exercício das suas funções e com os meios disponíveis, assegurar registos fidedignos contabilísticos, financeiros, fiscais, ambientais, de qualidade, de segurança e de recursos humanos atualizados e disponíveis.
- c) Não se aproveitar em benefício próprio das falhas dos sistemas de gestão e contribuir ativamente para a identificação das mesmas.

1.2. Responsabilidade

- a) Assumir em cada momento a responsabilidade pelos seus atos, bem como demonstrar dedicação no cumprimento das tarefas confiadas e procurar, de forma contínua, o aperfeiçoamento e atualização dos seus conhecimentos e capacidades profissionais.
- b) Sendo permitido o erro como momento importante na aprendizagem ou na inovação, devem desenvolver todos os esforços no sentido de o não repetir.

1.3. Confiança

- a) Manter entre colegas, empresa e parceiros/as, uma relação de plena e total confiança.
- b) Cumprir os seus compromissos, acreditando na palavra dada e assumindo as suas responsabilidades.

1.4. Respeito pelos/as outros/as

- a) Manter e cultivar um relacionamento correto e uma conduta cordial entre si, de modo a desenvolver um forte espírito de cooperação e coesão, empregando todas as suas capacidades no cumprimento das ações que lhe forem confiadas e usando de lealdade para com a empresa e para com os/as restantes colegas.
- b) Respeitar o valor inerente a cada indivíduo independentemente do seu sexo, estado civil, formação, deficiência física ou mental, casta, nacionalidade, raça, religião, orientação sexual, convicção ou filiação política ou sindical.
- c) Promover, em cada local de trabalho, um ambiente respeitador e seguro, livre de discriminação e assédio de qualquer natureza.

1.5. Lealdade

- a) Assumir um comportamento honesto e dedicado, em todos os momentos da sua atividade e respeitar os seus compromissos perante os/as demais Colaboradores/as, superiores hierárquicos/as e perante a própria empresa, empenhando-se na salvaguarda do seu prestígio, profissionalismo e credibilidade, e atuando sempre em conformidade com a Lei.
- b) Abster-se de emitir ou reproduzir declarações ou praticar condutas susceptíveis de denegrir a imagem da Auchan, seus/as Colaboradores/as ou parceiros/as perante terceiros/as, excepto quando tal seja necessário para o exercício de direitos próprios, em contexto oficial adequado.
- c) Ter consciência da responsabilidade individual de cada um/a na construção e na execução dos compromissos da empresa e das suas marcas, assim como sobre os resultados da mesma, atuando de forma responsável no sentido de cumprir com os seus deveres.

1.6. Zelo e diligência

- a) Exercer as suas funções com zelo e eficiência, respeitando escrupulosamente as responsabilidades e deveres que lhe sejam exigidos pela hierarquia, respondendo perante a mesma pelo desrespeito dos mesmos.
- b) Ser rigoroso/a no desempenho das suas funções, bem como, zelar pelo património e pelos bens da empresa e evitar gastos desnecessários.
- c) Desempenhar as funções sob o efeito de álcool ou drogas é uma prática interdita, bem como sem as condições de salubridade, higiene e apresentação pessoal necessárias à execução do trabalho em ambiente comercial, conforme procedimentos internos.
- d) Desenvolver todos os esforços para proporcionar aos/às seus/as Clientes a satisfação das suas necessidades, assim como a segurança nos produtos e serviços disponibilizados pela Auchan.
- e) Propor melhorias e inovação, mesmo fora da sua área de atuação.

2. Relação com parceiros/as de negócio e terceiros/as

- a) Os/as Colaboradores/as da Auchan estão terminantemente proibidos/as de solicitar ou aceitar de Clientes, fornecedores/as ou outras entidades, quaisquer espécie de gratificação, pagamento, oferta, favor ou outros benefícios pessoais, devendo cumprir integralmente os procedimentos internos em matéria de ofertas, nomeadamente, o “Procedimento de Presentes e Outros”.
- b) Os/as Colaboradores/as não devem também obter vantagens pessoais na aquisição de produtos ou serviços de parceiros/as com quem desenvolvem relação profissional, assim como não deve utilizar o património ou recursos da empresa em benefício próprio.
- c) Os/as Colaboradores/as devem atuar de forma aberta e transparente, livre de corrupção, não pagando subornos nem influenciando as decisões de parceiros/as utilizando qualquer forma ilegal.

3. Conflito de interesses

- a) Os/as Colaboradores/as não podem exercer qualquer atividade profissional externa que interfira com as suas atribuições ou com as atividades da empresa, excepto se autorizados/as conforme legalmente previsto.
- b) Qualquer Colaborador/a quando confrontado/a com a necessidade de uma tomada de decisão relacionada com a sua condição de Colaborador/a e/ou com a empresa, num processo em que possam estar em causa interesses dos/as próprios/as ou de quaisquer outras pessoas, com as quais esteja ou tenha estado ligado por laços de parentesco, afinidade ou estreita convivência, deve, de imediato, comunicar à hierarquia a existência dessa mesma ligação.
- c) A Auchan não pode apoiar ou praticar quaisquer atos susceptíveis de configurar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesse.

4. Proteção de ativos da empresa

- a) A Auchan e os/as seus/as Colaboradores/as devem assegurar a proteção e conservação do património físico, financeiro e intelectual da empresa, não utilizando em benefício próprio ou de terceiros/as, quaisquer bens, serviços ou direitos da empresa.
- b) A utilização dos equipamentos e meios da Auchan, incluindo os meios de comunicação, para fins pessoais deve ser restrita ao absolutamente necessário. A internet não pode ser utilizada para transmitir ou receber mensagens com conteúdos ofensivos ou imagens impróprias, nem para fins de lazer ou pessoais que não sejam estritamente necessários.
- c) No caso de situações de contingência em que a atividade da empresa pode ser comprometida, os/as Colaboradores/as devem atuar conforme estabelecido nos planos respetivos e terem consciência que os seus comportamentos assumem um maior impacto na salvaguarda da Auchan.

5. Tratamento de informação

5.1. Reserva e confidencialidade

- a) Os/as Colaboradores/as devem manter e tratar como confidenciais os factos e informações de que tiveram conhecimento no exercício das suas funções, em cumprimento com o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), em particular nas matérias que, pela sua natureza, por decisão interna ou por imperativo

legal, assim o exijam, mesmo após a cessação de funções ou da colaboração que mantiveram com a Auchan.

b) Devem também respeitar as regras internas existentes de confidencialidade e circulação da informação, em especial as relativas às informações económicas a que têm acesso.

c) Os/as Colaboradores/as devem coibir-se de usar qualquer tipo de informação sobre os assuntos da empresa, dos/as demais colegas, dos/as seus/as Clientes, fornecedores/as ou outros parceiros/as. A informação a que tenham acesso deve ser utilizada apenas no interesse da própria empresa e/ou quando expressamente autorizados por esta.

d) Devem abster-se de utilizar a qualidade de Colaboradores/as da Auchan em situações externas à mesma, quando tal utilização seja contrária aos interesses da empresa.

e) A utilização ou transmissão de informações internas, para o público externo, apenas pode acontecer quando autorizada.

f) Devem ter um especial dever de cuidado com as condutas de reserva e confidencialidade quando estão perante meios de difusão massiva e rápida, como a Internet, devendo assegurar o cumprimento das boas práticas internas.

5.2. Declarações públicas

a) Todos os/as Colaboradores/as da Auchan devem comunicar aos/às seus/as superiores hierárquicos/as quaisquer questões que lhes sejam colocadas por pessoas ligadas à comunicação social, abstendo-se de proferir quaisquer declarações públicas ou expressar publicamente as suas opiniões pessoais sobre matérias que se relacionem com a atividade da empresa, sem que para o efeito tenham sido expressamente autorizados.

b) Igualmente, a apresentação de comunicações em conferências, congressos ou seminários por parte de qualquer Colaborador/a que intervenha nessa qualidade ou como tal se identifique, deverá ser previamente autorizada pelo/a responsável hierárquico/a com poderes delegados para o efeito.

6. Qualidade, ambiente, segurança e saúde

a) Os/as Colaboradores/as devem conhecer a política e as regras de qualidade e segurança alimentar e zelar pelo seu cumprimento, no âmbito da sua

responsabilidade, como devem também identificar junto dos/as responsáveis hierárquicos factos que possam colocar em causa esta política, mesmo que fora do seu perímetro de actuação.

b) Os/as Colaboradores/as devem conhecer o Sistema de Gestão Ambiental e a política ambiental da empresa e saber identificar onde e como devem atuar para reduzir o impacte ambiental da sua loja, assim como abster-se de praticar atos que não promovam o melhor desempenho ambiental.

c) Sendo a segurança, saúde e bem-estar dos/as Colaboradores/as uma prioridade para a Auchan, todos/as deverão conhecer e cumprir a política de segurança e saúde no trabalho e as normas respetivas, bem como reportar quaisquer não conformidades verificadas.

7.Liderança responsável

a) Os/as responsáveis hierárquicos/as devem ser exemplares no cumprimento destas normas e promover a formação, esclarecimento, acompanhamento e avaliação das suas equipas.

b) Num sentido de melhoria contínua e transparência, devem ainda garantir uma gestão participativa, em que todos/as devem contribuir com sugestões e/ou preocupações.

8. Assédio no Local de Trabalho

A Auchan proíbe expressamente todas as práticas previstas no artigo 29.º do Código do Trabalho e na Lei 73/2017, de 16 de Agosto, praticadas por Colaboradores/as ou pessoas externas à empresa.

8.1. Assédio moral

Por assédio moral entende-se o comportamento indesejado, baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Identificam-se de seguida, por questões de informação e esclarecimento, alguns comportamentos que,

quando reiterados e mediante previa avaliação, podem consubstanciar assédio moral.

a) Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados/as hierárquicos/as;

b) Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados/as;

c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados/as;

d) Fazer recorrentes ameaças de despedimento;

e) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;

f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;

g) Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao/à Colaborador/a – falta de ocupação efetiva;

h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados/as sem identificar o/a autor/a das mesmas;

i) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou Colaboradores/as, forçando o seu isolamento face a outros/as colegas e superiores hierárquicos;

j) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros/as colegas ou de subordinados/as ou relativas ao funcionamento da empresa, sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado a demais Colaboradores/as;

k) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados/as ou superiores hierárquicos/as;

l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;

m) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;

n) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados/as ou a outros superiores hierárquicos/as;

o) Insinuar sistematicamente que o/a Colaborador/a ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;

p) Transferir o/a Colaborador/a de área com a clara intenção de promover o seu isolamento;

- q) Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- r) Marcar o número de vezes e contar o tempo que um/a Colaborador/a demora na pausa (se em excesso), a fumar, na casa de banho, etc.;
- s) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, etnia, castas, origem social, origem geográfica, opção sexual ou religiosa, convicções políticas ou sindicais, deficiências físicas, problemas de saúde, etc., de outros/as colegas ou subordinados/as;
- t) Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
- u) Criar sistematicamente situações objetivas de stresse, de molde a provocar no destinatário da conduta o seu descontrolo.

8.2 Assédio sexual

Por assédio sexual entende-se o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido na definição supra de Assédio (moral). Identificam-se de seguida, por questões de informação e esclarecimento, alguns comportamentos que, quando reiterados e mediante prévia avaliação, podem consubstanciar assédio moral.

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;
- c) Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- d) Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- e) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- f) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada.

8.3 Canais e Linhas de Prevenção e Denúncia

No caso de ocorrência de alguma prática descrita, os/as Colaboradores/as poderão usar os seguintes canais:

a) Internos:

Linha Alerta Auchan: uma plataforma digital gerida pela empresa **Whispli [Speak Up]**, cujo acesso se faz a partir do link: <https://auchan.whispli.com/pt-pt/SpeakUp> ou através de endereço postal, ao cuidado do *Responsável de Compliance da Auchan Retail Portugal*, Estrada de Paço de Arcos, nº 48 A, 2770-129 Paço de Arcos, Portugal.

b) Externos:

SGS: sa8000@sgs.com

CITE: geral@cite.pt; Linha Verde: 800 204 684; Telefone: 215 954 000

ACT: Telefone: 21 330 8700

9. Denúncias e observações

Os/as Colaboradores/as devem, ainda, reportar qualquer comportamento que esteja em conflito com este Código de Ética e Conduta. É garantida a confidencialidade e proteção jurídica de quem reporta, de acordo com regulamentação própria, e um tratamento justo a quem é reportado.

III. O envolvimento da cadeia de valor

1. Adesão aos princípios deste Código

A conduta ética é fundamental para estabelecer e sustentar relações legítimas, produtivas e duradouras entre organizações. Para a prevenção da corrupção, para a adesão a normas éticas e para a responsabilidade e transparência na cadeia de fornecimento, a Auchan promove junto de todos/as os/as seus/as fornecedores/as, prestadores/as de serviço, subcontratados/as e parceiros/as a subscrição do presente **Código de Ética e Conduta, através da assinatura de uma carta de compromisso**.

Este normativo define os requisitos de responsabilidade social, de acordo com a Norma SA8000, bem como o compromisso de contribuir para o desenvolvimento sustentável, sob os princípios da ISO 26 000 e do Global Compact.

2. Sujeição mútua à avaliação do seu cumprimento

Deste modo, ao iniciarem uma relação comercial com a Auchan, todos/as se devem comprometer a alinhar a sua actuação com os princípios deste Código, em especial em relação aos temas fundamentais da **boa governação**. A Auchan compromete-se sob estas normas de conduta e solicita aos/às seus/as parceiros/as que o façam também, aceitando sujeitarem-se mutuamente a auditorias.

3. Ações de avaliação

3.1. Para estes efeitos de análise e avaliação, a Auchan desenvolve auditorias anuais que pretendem aferir a conformidade com todos os requisitos da SA8000 junto dos/as fornecedores/as, subcontratados/as, prestadores/as de serviço e parceiros/as, bem como promover a participação em actividades de monitorização, identificação de causas e implementação de acções corretivas e preventivas para resolver qualquer não conformidade em relação aos requisitos deste referencial.

3.2. Não obstante este momento de avaliação, é dada particular atenção aos/às:

- a) Subcontratados/as porque trabalham dentro das instalações da Auchan;
- b) Parceiros/as que atuam sob as marcas da empresa ou produzem para as mesmas;
- c) Fornecedores/as identificados na avaliação como de maior risco;
- d) Condições sociais de fabrico e de trabalho nas cadeias de fornecimento.

4. Efeitos do não cumprimento do compromisso

A Auchan não manterá relações comerciais com aqueles/as que não cumprirem com estes requisitos, em especial da SA8000 e com uma gestão ética e responsável em geral.

IV. A gestão interna da ética e responsabilidade

1. A organização

No modelo de Governo do Auchan Retail Portugal existe um órgão com competências e responsabilidades ao nível da supervisão, acompanhamento e implementação das estratégias de ética e responsabilidade na gestão da empresa, designadamente o **Comité para a Ética e Responsabilidade**.

Desta forma, a gestão de topo assume a responsabilidade por:

- a) Integrar os 10 princípios de gestão ética e sustentável na gestão diária da empresa e no processo de tomada de decisão;
- b) Fazer cumprir o presente Código de Ética e Conduta;
- c) Identificar os riscos e melhorias a adotar;
- d) Promover o envolvimento de todas as partes interessadas.

Qualquer parte interessada poderá contactar diretamente este órgão através do seguinte endereço eletrónico: comité.etica@auchan.pt.

2. O envolvimento, a formação e a informação a todas as partes interessadas

1. A Auchan deverá realizar todas as diligências necessárias para formar os/as seus/as Colaboradores/as e informar as suas partes interessadas dos princípios descritos neste Código de Ética e Conduta.
2. Deverá atualizar-se a subscrição do Código de Ética por fornecedores/as, prestadores/as de serviços, parceiros/as e subcontratados/as e realizar uma selecção criteriosa de acordo com os princípios subscritos neste Código. A Auchan deve ainda avaliar como pode contribuir para o desenvolvimento destes princípios junto das PME suas parceiras.
3. O recrutamento, promoção, avaliação, remuneração dos/as Colaboradores/as deve ter em consideração os princípios subscritos neste Código.
4. Os/as Colaboradores/as devem ser os principais embaixadores/as deste Código e a sua violação será motivo de ação disciplinar em conformidade e nos locais próprios.

3. A auscultação das partes interessadas

1. A Auchan compromete-se a promover a auscultação das suas partes interessadas mantendo canais seguros e acessíveis para levantamento de preocupações e reporte de situações de violação a este código, confidenciais e sem riscos de represálias para quem o utilize.
2. A Auchan deve sensibilizar e encorajar os/as parceiros/as, subcontratados/as e fornecedores/as a comunicarem internamente as violações a estes princípios.
3. Para tal, a Auchan disponibiliza a todas as partes interessadas um meio de denúncia ou reclamação de casos de incumprimento por parte da própria, dos/as seus/as Colaboradores/as ou de outros/as parceiros/as do aqui assumido, designadamente, a **Linha Alerta Auchan**, mencionada atrás na alínea 8.3.a).
4. Nestes meios de alerta são garantidas a confidencialidade e proteção do emitente e todas as denúncias darão início a processo de análise e avaliação por parte da Gestão.

4. Controlo interno, manutenção de registos e monitorização

- a) A Auchan deverá manter um sistema de supervisão eficaz para combater a corrupção e os comportamentos não éticos, que vão contra os princípios descritos neste Código.
- b) A Auchan deve estabelecer um conjunto de indicadores a controlar e reportar periodicamente, em relatório de atividades não financeiro.

5. Plano de transição

- a) Todos/as os/as Colaboradores/as da Auchan terão formação sobre o conteúdo do presente Código, que fará parte integrante do contrato de trabalho.
- b) Todos os/as fornecedores/as deverão assinar o presente Código. Em relação aos/às fornecedores/as já existentes, o Código será assinado na renovação de contrato. Todos/as receberão, no momento da publicação do mesmo, a informação necessária ao esclarecimento.

V. Glossário

Ambiente: Envolve natural no qual uma organização opera, incluindo o ar, a água, o solo, os recursos naturais, a flora, a fauna, as pessoas, o espaço exterior e as suas inter-relações.

Anti-trust: Refere-se em geral a toda a legislação emitida na crença de que a economia funciona melhor quando se impõem limites às atividades permitidas aos concorrentes. As atividades assim reguladas incluem monopólios, limitações de preços, práticas predatórias, operações de concentração, etc.

Assédio moral: Comportamento indesejado, baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Assédio sexual: Comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido na definição *supra* de Assédio (moral).

Cadeia de fornecimento: Sequência de atividades ou parceiros/as que contribuem com produtos ou serviços para a organização.

Cadeia de valor: Toda a sequência de atividades ou parceiros/as que fornecem ou recebem valor sob a forma de produtos ou serviços.

Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal: Condição que permite a homens e a mulheres exercerem a sua atividade profissional, sem prejuízo das suas responsabilidades familiares e dos seus direitos e deveres de cidadania (Guia de auto-avaliação da igualdade de género nas empresas. Lisboa: DSIE/CITE, 2008, p. 57).

Conduta ética: Comportamento que está de acordo com os princípios aceites da correta ou boa conduta no contexto de uma situação específica e que é consistente com as normas internacionais de conduta.

Corrupção: Compreende “o abuso do poder confiado para fins privados” e pode ser instigada por indivíduos ou organizações. Nas Directrizes, a corrupção inclui práticas como suborno, pagamentos de facilitação, fraude, extorsão, conluio e lavagem de dinheiro. Inclui, também, a oferta ou recebimento de qualquer presente, empréstimo, taxa, recompensa ou outra vantagem por parte de qualquer pessoa como incentivo para fazer algo desonesto, ilegal ou que represente quebra de confiança na conduta dos negócios da empresa. Estas práticas podem incluir presentes que não sejam materializadas em dinheiro, como seja mercadorias e viagens gratuitas ou serviços pessoais especiais prestados com a finalidade de obter uma vantagem indevida ou que venham a resultar em pressão moral para receber tal vantagem. (GRI vr4)

Desenvolvimento sustentável: Desenvolvimento que satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das futuras gerações de satisfazerem as suas próprias necessidades.

Diálogo social: Compreende todo o tipo de negociações e consultas – inclusive a mera troca de informação – entre representantes dos governos, empregadores/a e trabalhadores/as sobre temas de interesse comuns relativos a políticas económicas e sociais (OIT-Departamento de Diálogo Social, Legislação e Administração do Trabalho).

Due diligence: Processo proativo abrangente para identificar impactes e riscos económicos, ambientais e sociais reais e potenciais negativos das decisões e atividades da organização ao longo de todo o ciclo de vida de um projeto ou atividade organizacional, com o propósito de evitar ou mitigar esses impactes negativos ou riscos.

Dumping: É uma prática de concorrência desleal em que a empresa vende o seu produto ou serviço por um preço muito abaixo do valor justo durante um determinado tempo, com o objectivo de prejudicar e eliminar as empresas concorrentes para dominar o mercado e impor preços altos [Adaptado do Glossário dos Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis] ou ver Decreto-Lei n.º 166/2013 de 27 de Dezembro, sobre regime aplicável às práticas individuais restritivas do comércio.

Ética: Compreende os valores do comportamento humano que actuam para o bem do indivíduo e da sociedade, como a moral, justiça, transparência, entre outros valores que mostram uma boa conduta social [Adaptado do Glossário dos Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis)].

Fornecedor/subcontratado: Quaisquer entidades ou indivíduos na cadeia de fornecimento que directamente forneçam à organização bens ou serviços que integram, são utilizados na ou para a produção dos bens e/ou serviços da organização [Adaptado de SA 8000:2014].

Género: Conceito que se refere às diferenças sociológicas e culturais existentes entre mulheres e homens. Diferente de “sexo” que, por seu turno, se refere às diferenças biológicas e sexuais. Refere-se a características socialmente impostas e construídas que variam consoante uma determinada cultura e/ou um período histórico [Adaptada da Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres].

Igualdade de género: Compreende a igual visibilidade, poder e participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada.

Missão da empresa: Permite a quem nela trabalha e à sociedade envolvente conhecer a sua razão de ser e por que valores e princípios se rege, de modo a guiar comportamentos e orientar objectivos [Adaptado de Diálogo Social e Igualdade nas Empresas].

Não conformidade: Não atendimento de um requisito [Adaptado de SA 8000:2014].

Normas internacionais de conduta: Expectativas de conduta organizacional socialmente responsáveis decorrentes do direito internacional consuetudinário, de princípios geralmente aceites no direito internacional, e de acordos intergovernamentais que sejam universalmente ou quase universalmente reconhecidos.

Parceiro/a: Pessoa ou grupo com quem se estabelece um acordo de cooperação (económica, social ou ambiental) para atingir interesses comuns. Exemplo: Franchisados. Neste Código é também algumas vezes utilizado de forma

abrangente, incluindo todas as partes interessadas envolvidas na cadeia de fornecimento.

Parte Interessada: Pessoa ou grupo que tem interesse em qualquer decisão ou actividade de uma organização.

Pessoal: Todos os indivíduos empregados ou contratados por uma organização, incluindo, mas não se limitando a diretores/as, executivos/as, gerentes, supervisores, trabalhadores/as e trabalhadores/as subcontratados/as, tais como guardas de segurança patrimonial, trabalhadores/as de restaurante, trabalhadores/as que vivem em dormitórios e trabalhadores/as da limpeza [Adaptado de SA 8000:2014].

Prestação de contas e responsabilidade (*accountability):** responsabilidade da organização perante as suas decisões e actividades e prestação de contas aos seus órgãos de *governance*, autoridades legais e, de modo mais amplo, às suas outras partes.

Prestador/a de Serviços: Pessoa ou grupo/empresa que é contratado, pela organização, para executar um serviço.

Responsabilidade Social: Compreende a responsabilidade de uma organização pelos impactes das suas decisões, actividades e produtos na sociedade e no ambiente, através da prática de um comportamento ético e transparente. Este deverá ser consistente com o desenvolvimento sustentável e o bem-estar da sociedade, ter em conta a legislação aplicável e com as normas de conduta internacionais, estando assim integrado em toda a organização [Adaptado de ISO/WD3 26000].

Responsabilização (*accountability*): Disponibilidade e capacidade para responder por decisões e actividades perante os órgãos dirigentes da organização, as autoridades legais e, de forma genérica, às suas partes interessadas.

Saúde no Trabalho: Abordagem que integra, além da vigilância médica, o controlo dos elementos físicos, sociais e mentais que possam afectar a saúde dos/as trabalhadores/as, representando uma considerável evolução face às metodologias tradicionais da medicina do trabalho (Adaptado da Autoridade para as Condições do Trabalho).

Segurança no trabalho: Conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação o reconhecimento e o controlo dos riscos associados aos componentes materiais do trabalho (Adaptado da Autoridade para as Condições do Trabalho).

Subfornecedor/a: Quaisquer entidades ou indivíduos na cadeia de fornecimento que diretamente forneçam à organização bens ou serviços que integram, são utilizados na ou para a produção dos bens e/ou serviços da organização. [Adaptado de SA 8000:2014]

Trabalho forçado: Violação do cumprimento das disposições legais por eventuais violações cometidas pelo subcontratante que executa todo ou parte do contrato nas instalações da Auchan ou sob responsabilidade desta; violações cometidas pelo subcontratante independentemente da gravidade da infracção; violações das disposições legais relativas à segurança e saúde dos trabalhadores temporários, dos que lhe forem cedidos ocasionalmente ou dos trabalhadores ao serviço de empresas prestadoras de serviços, cometidas durante o exercício da atividade nas instalações da Auchan.

Trabalho compulsório: Todo o trabalho ou serviço que uma pessoa não se tenha oferecido para fazer voluntariamente e seja obrigada a fazer, sob ameaça de punição ou retaliação, ou seja obrigada como forma de ressarcimento de débito [Adaptado de SA 8000:2014].

Trabalho infantil: Qualquer trabalho desempenhado por uma criança com idade menor do que as idades especificadas na definição de criança acima, excepção feita ao que está previsto na Recomendação 146 da OIT [Adaptado de SA 8000:2014].

Trabalhador/a jovem: Qualquer trabalhador/a com idade abaixo de 18, mas acima da idade de criança conforme definido acima [Adaptado de SA 8000:2014].

Trabalhador no domicílio: Uma pessoa que seja contratada por uma organização ou por seu/a fornecedor/a, subfornecedor/a ou subcontratado/a, mas que não trabalha em suas instalações [Adaptado de SA 8000:2014].

Tráfico humano: Recrutamento, transferência, refúgio ou acolhimento de pessoas, por meio do uso de ameaça, de força, fraude ou de outras formas de coerção, com o objectivo de exploração [Adaptado de SA 8000:2014].

Transparência: Abertura em relação a decisões e atividades que afetam a sociedade, a economia e o ambiente, e vontade de garantir a sua comunicação de um modo claro, preciso, atempado, honesto e completo.

Valores da empresa: os valores representam os critérios de referência que influenciam os princípios, a cultura, as decisões e as ações da organização (norma portuguesa de responsabilidade social 4469-1 2007).

ANEXO I

Assédio no local de trabalho

Assédio no local de trabalho

A Auchan proíbe expressamente todas as práticas previstas no artigo 29.º do Código do Trabalho, praticadas por Colaboradores/as ou pessoas externas à empresa, tal como expresso na alínea 8. do presente Código de Ética e Conduta.

1. Elementos essenciais para a classificação de uma situação como assédio:

- a) É um processo, não é um fenómeno ou um facto isolado, por mais grave que este possa ser (pode até ser crime se for um ato isolado mas não é uma situação de assédio), pressupondo sempre um conjunto mais ou menos encadeado de actos e condutas, que ocorrem de forma reiterada;
- b) Tem por objetivo atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física, que pode, eventualmente, conduzir à diminuição da sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder;
- c) É um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respectivo vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência;
- d) Pode existir a intenção do agressor em se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático.

2. Situações que não devem ser confundidas com assédio:

Nem todas as situações de conflito existentes no local de trabalho constituem assédio.

O que marca a diferença entre o conflito laboral e o assédio, nomeadamente o moral, é a intencionalidade. Por detrás de qualquer atitude de assédio existe sempre um comportamento indesejado, praticado com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo, em última análise, existir a intenção de o agressor em se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático, o que não acontece no mero conflito ou perante uma actuação impulsiva, independentemente do mal-estar que possa causar e da infracção que possa representar (quer disciplinar, quer penal ou laboral).

Por exemplo, não constitui assédio moral:

- a) O conflito laboral pontual;
- b) As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;

- c) As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (as quais podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem carácter repetitivo, situações de assédio);
- d) O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.);
- e) A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.

Por exemplo, não constitui assédio sexual:

- a) A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
- b) Os elogios ocasionais.

3. Mecanismos de Protecção

- a) Existem mecanismos de protecção do/a denunciante e de quem aceita ser testemunha, proibindo a empresa de sancionar disciplinarmente estes/as Colaboradores/as por declarações ou factos constantes do processo, a menos que atuem com dolo (na prática existe um grau de impunidade relativamente às declarações, excepto onde se faça prova de dolo: a empresa tem de provar que o/a Colaborador/a tinha conhecimento de que as declarações eram falsas - riscos de concertação, efeitos de grupo);
- b) A Empresa é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio;
- c) São consideradas abusivas as sanções disciplinares (e os despedimentos) feitos até um ano depois da denúncia de assédio;
- d) Constitui causa expressa de resolução do contrato pelo/a Colaborador/a a prática de assédio pela Empresa ou representante, desde que denunciada à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), com direito a indemnização.

4. Medidas para potenciar o êxito da luta contra o assédio no trabalho:

- a) O empenhamento conjunto da Empresa, dos/as representantes dos/as Colaboradores/as, e de todos/as os/as Colaboradores/as na criação de um ambiente de trabalho sem violência;

- b) A distribuição regular de informação sobre a política de prevenção de assédio nos locais de trabalho, a todo o pessoal de todas as categorias profissionais;
- c) A promoção de ações de formação sobre prevenção de assédio no trabalho a todo o pessoal, incluindo as chefias;
- d) A proibição absoluta no local de trabalho de quaisquer calendários, literatura, posters ou quaisquer materiais com conteúdos de natureza sexual;
- e) A proibição absoluta de regras proibitivas de acesso a sites pornográficos ou utilização inapropriada de correio electrónico para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual;

5. Local e modo como as eventuais vítimas de assédio podem obter ajuda:

- a) Existe o compromisso por parte da Empresa em garantir a inexistência de represálias sobre os queixosos;
- b) Existem procedimentos formais de queixa sobre eventuais situações de assédio, como descrito no final do presente capítulo;
- c) Existe informação sobre os serviços de aconselhamento e de apoio, como descrito no final do presente capítulo;
- d) Existe uma linha anónima dentro da Empresa, bem como linhas de prevenção e combate de situações de assédio junto da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) e da ACT (Autoridade para as Condições no Trabalho)- dois organismos públicos vocacionados para esta matéria -, tal como expresso no presente Código de Ética e Conduta.
- e) Existe o compromisso por parte da Empresa em garantir o envolvimento dos serviços internos e externos de segurança e saúde no trabalho com o objectivo de prevenir e combater situações de assédio no trabalho.