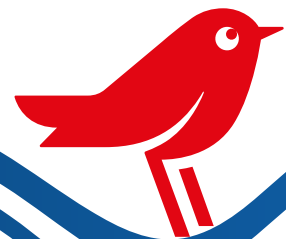


CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Setembro 2025



A MENSAGEM DO DIRETOR-GERAL

Caro Colaborador/a e 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 da evolução do contexto 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, que foi revisto e atualizado em 2025.

Mais que reafirmar os nossos compromissos, acreditamos que este documento fortalece a parceria e a partilha com todas as nossas partes interessadas, sobretudo num ano de grande mudança que se concretizou através da aquisição do Grupo Dia em Portugal e com esta união, damos um passo histórico que nos coloca presentes em todo o país, numa aposta centrada na proximidade e onde o franchising ganha uma nova importância. Esta é sem dúvida uma sinergia vencedora para todas as partes: Clientes, parceiros, cidadãos e acionistas que, sem exceção, são parte deste projeto repleto de oportunidades e de crescimento. O que nos une e o que nos guia, através da nossa Visão 2032, é o propósito de Alimentar Uma Vida Melhor e Preservar o Planeta.

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, desde 2006, 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 estímulo 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 vossa resposta afirmativa a este desafio positivo. Contem desde já connosco.



Pedro Cid - Diretor Geral
Auchan Retail Portugal



ÍNDICE

Preâmbulo	6
Âmbito de aplicação e objetivos	9
I. A boa governação: os nossos compromissos	11
1. A ética e a transparência	12
2. A empregabilidade responsável	15
3. O comércio responsável	25
4. A preservação do ambiente e o envolvimento com a comunidade	30
5. A Inteligência Artificial	33
II. A boa conduta no ambiente de trabalho: a responsabilidade de Colaboradores/as	35
1. Normas de conduta para orientação da atividade dos/as Colaboradores/as	36
2. Relação com parceiros/as de negócio e terceiros/as	38
3. Conflito de interesses	39
4. Proteção de ativos da empresa	40
5. Tratamento de informação	40
6. Qualidade, ambiente, segurança e saúde	42
7. Liderança responsável	42
8. Assédio no local de trabalho	42
9. Denúncias e observações	44

III. O envolvimento da cadeia de valor	45
1. Adesão aos princípios deste Código	46
2. Sujeição mútua à avaliação do seu cumprimento.....	46
3. Ações de avaliação	47
4. Efeitos do não cumprimento do compromisso.....	47
IV. A gestão interna da ética e responsabilidade	48
1. A organização.....	49
2. O envolvimento, a formação e a informação a todas as partes interessadas.....	49
3. A auscultação das partes interessadas	50
4. Controlo interno, manutenção de registos e monitorização	50
5. Sanções disciplinares em caso de violação do presente Código	51
6. Disposições Finais	51
V. Glossário	53
Anexo I - Assédio no local de trabalho	61
1. Elementos essenciais para a classificação de uma situação como assédio.....	62
2. Comportamentos que podem consubstanciar assédio moral.....	62
3. Comportamentos que podem consubstanciar assédio sexual	64
4. Situações que não devem ser confundidas com assédio	65
5. Mecanismos de Proteção.....	66
6. Medidas para potenciar o êxito da luta contra o assédio no trabalho	66
7. Local e modo como as eventuais vítimas de assédio podem obter ajuda	67

PREÂMBULO

A Auchan é uma marca militante do “Bom, São e Local”, aposta na qualidade dos produtos e nas experiências que proporciona aos seus clientes, bem como em serviços inovadores e personalizados que simplificam a vida das pessoas. É um movimento que está empenhado em mudar a vida das pessoas!

Auchan 2032



A nossa visão

Alimentar uma vida melhor e preservar o planeta

A nossa missão

Tornar atrativos e acessíveis ao maior número de pessoas, produtos e serviços centrados na alimentação, saudáveis e amigos do ambiente

Os nossos valores

Confiança

É a chave para uma colaboração eficaz, benévola e portadora de sentido, para todos. Num mundo em constante evolução, a confiança leva-nos a construir, todos os dias, relações ricas e duradouras.

Abertura

É um estado de espírito que faz toda a diferença e torna a mudança possível. Curiosidade, entusiasmo, capacidade de se questionar para reinventar o comércio de amanhã, aquele que irá mudar a vida dos 8 mil milhões de habitantes do planeta.

Excelência

Exigência para consigo e para com os outros. Paixão pelo produto, pelos serviços, pela relação. A excelência guia-nos: não nos contentamos em fazer melhor, temos a ambição de oferecer o melhor a cada um e a todos.

Pilares fundamentais

Os nossos produtos Auchan e a Emoção

Ambição

Sermos a marca preferida dos nossos...

COLABORADORES

CLIENTES

PARCEIROS

CIDADÃOS

ACIONISTAS

A Auchan é uma marca militante do “Bom, São e Local”, apostando na qualidade dos produtos e nas experiências que proporciona aos seus clientes, bem como em serviços inovadores e personalizados que simplificam a vida das pessoas. É um movimento que está empenhado em mudar a vida das pessoas!



BOM porque oferece produtos e serviços de qualidade ao melhor preço, com a transparência necessária que nos permite fazer escolhas conscientes. E as nossas marcas com a qualidade que nos caracteriza.

SÃO porque promove a saúde e o bem-estar de todos e porque trabalha para o equilíbrio e sustentabilidade da comunidade e do ambiente.

LOCAL porque valoriza a relação sólida com os parceiros locais, apostando na maior oferta de produtos regionais, contribuindo para o desenvolvimento de cada região.

A ELO 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 ELO (anteriormente Auchan Holding) expressa as suas convicções, valores e compromissos em matéria de Ética, na sua Charte Étique de Groupe Auchan que poderá encontrar em "https://groupe-elo.com/app/uploads/2023/03/Charte-Ethique-Auchan-Retail_Fr_Mars-2022.pdf" e 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 pelos seguintes **10 princípios de gestão ética e responsável:**

- A responsabilização e a transparência;**
- A conduta ética e respeito pelo interesse das partes interessadas;**
- O respeito pelo Estado de Direito;**
- O respeito pelos Direitos Humanos;**
- O respeito pelo/a Cliente;**
- O comércio responsável;**
- A empregabilidade responsável;**
- A solidariedade e intervenção social;**
- A proteção do ambiente;**
- 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/suas Colaboradores, Clientes, fornecedores e parceiros, 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.

O presente documento fundamenta-se na legislação aplicável, nomeadamente na Estratégia Nacional Anticorrupção e no Regime Geral de Prevenção da Corrupção, procurando igualmente alinhar-se com os referenciais internacionais ISO 37001 (Sistemas de Gestão Antissuborno) e ISO 37301 (Sistemas de Gestão de Compliance), reforçando uma cultura de integridade, transparência e melhoria contínua do sistema de compliance. Alinha-se, ainda, com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, contribuindo para o ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições

Eficazes –, através da promoção de práticas que previnem a corrupção e fortalecem a governança; para o ODS 8 – Trabalho Digno e Crescimento Económico –, ao fomentar um ambiente ético, justo e propício à atividade económica sustentável; e para o ODS 12 – Consumo e Produção Responsáveis –, ao incentivar práticas responsáveis na gestão de recursos, contratos e relações com as partes interessadas, pautadas pela ética e pela conformidade legal.

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, SA 8000, 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, Norma Internacional de Orientação sobre Responsabilidade Social Empresarial;
- À Declaração Universal dos Direitos Humanos 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.

| 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.
- e)** 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. Proteção de dados pessoais dos colaboradores

A organização respeita a privacidade dos seus colaboradores e está comprometida com a proteção dos dados pessoais, em conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) e demais legislação aplicável. Os dados dos colaboradores são recolhidos e tratados exclusivamente para fins legítimos, associados à gestão da relação laboral e ao cumprimento de obrigações legais, sendo adotadas medidas de segurança adequadas à sua confidencialidade e integridade.

Todos os colaboradores devem, igualmente, respeitar a privacidade e proteger os dados pessoais de colegas, clientes, parceiros e demais titulares com os quais interajam no exercício das suas funções. O acesso, utilização e partilha desses dados devem limitar-se ao estritamente necessário e apenas para fins profissionais legítimos, sendo vedado qualquer uso indevido, divulgação não autorizada ou vigilância excessiva.

1.6. 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.

1.7. 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 ações 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:

A. Não apoia ou adota:

- Trabalho infantil.
- Trabalho escravo ou forçado.
- Qualquer forma de discriminação.

B. Proporciona a todos/as os/as Colaboradores/as:

- A salvaguarda de um tratamento com dignidade, respeito e de igualdade.
- Condições de saúde e segurança em todos os locais de trabalho.
- Respeita o direito dos/as Colaboradores/as a um salário de subsistência e assegura que o salário pago se encontra alinhado com as regulamentações nacionais e o acordo setorial.
- O cumprimento das regulamentações nacionais e os acordos setoriais no que concerne à organização dos tempos de trabalho.
- O direito à liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.

C. 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.

D. Promove, junto da sua cadeia de valor, o cumprimento destes requisitos e assume como condição de estabelecimento de relação a adoção progressiva destes valores.

2.2. Política de recursos humanos

A gestão de pessoas na Auchan é assente em 7 políticas de Recursos Humanos cujos objetivos são:

- 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;.

Estas políticas permitem concretizar os requisitos da Norma SA8000:2014 e assegurar os valores da empresa.

2.2.1. Política de emprego responsável

A nossa política de emprego descreve as referências que nos guiam no nosso papel de empregador responsável, empenhado e até preferido por todas as partes interessadas internas e externas (candidatos, colaboradores, antigos colaboradores/as, autoridades públicas, parceiros sociais e associações, etc.).

Esta política de emprego define os requisitos para os diretores de estabelecimentos, líderes e especialistas em Recursos Humanos em todas as fases da vida profissional do colaborador.

A Auchan exige o rigor na relação contratual e na aplicação da legislação laboral; respeito pelo equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar; prevenção de todas as formas de discriminação; prevenção de todas as formas de assédio; prevenção dos riscos

físicos e psicológicos ligados às condições de trabalho; respeito pelos direitos de ação coletiva desde a fase de recrutamento até à fase de cessação da relação, passando pelo processamento de salários. As nossas práticas visam um elevado nível de qualidade na gestão de RH, reconhecido por candidatos, trabalhadores/as, administrações, atores públicos e privados do emprego.

No âmbito da nossa política de emprego de RH, comprometemo-nos a combater o trabalho a tempo parcial involuntário e a precariedade do emprego, promovendo a integração através do emprego. Acreditamos firmemente que os contratos de trabalho responsáveis e a estabilidade profissional contribuem para o bem-estar, o empenhamento na empresa e a eficácia pessoal de cada um.

Estes são os princípios, ações e indicadores que nos guiam:

Contratos de trabalho seguros: damos preferência aos contratos de trabalho por tempo indeterminado (CTI). O trabalho a tempo completo é o princípio, enquanto o trabalho a tempo parcial é uma escolha individual.

Sempre que possível, facilitamos a organização do horário de trabalho para promover um estilo de vida equilibrado.

Estamos empenhados em minimizar a precariedade do emprego, recorrendo a contratos de trabalho a termo e a trabalhadores/as temporários apenas em contextos específicos e limitados (aumento excepcional da atividade, carácter sazonal, projetos específicos, substituição de férias ou ausências).

2.2.2. Política diversidade, equidade e Inclusão

A Auchan está firmemente empenhada na diversidade, na equidade e na inclusão. O nosso objetivo passa por sermos uma empresa em que os nossos colaboradores/as se sintam bem tal como são, uma empresa que reflita a diversidade das comunidades em que operamos e da sociedade em que evoluímos.

Comprometemo-nos a criar um ambiente de trabalho respeitoso, justo e inclusivo, no qual todos os colaboradores/as se sintam valorizados, ouvidos, respeitados e tenham a oportunidade de desenvolver o seu potencial.

Para concretizar a nossa ambição, e para que a diversidade, a equidade e a inclusão estejam no centro da nossa atuação diária, identificámos três principais prioridades de atuação:

- Não discriminação de todos os trabalhadores e candidatos, independentemente da sua raça, cor, origem étnica, género, orientação sexual, identidade ou expressão de género, idade, deficiência, religião, convicções ou qualquer outra característica pessoal.
- Equidade de género
- Inclusão de Pessoas com deficiência

2.2.3. Política de qualidade de vida e condições de trabalho

Acreditamos firmemente que a qualidade da vida profissional vai para além das condições materiais. Baseia-se numa cultura de justiça, respeito mútuo, apoio e igualdade de oportunidades para todos. A nossa visão é fomentar um equilíbrio harmonioso entre a vida profissional e pessoal, promover o bem-estar físico e mental, criar condições propícias ao crescimento profissional e à realização pessoal dos nossos colaboradores/as e assegurar uma remuneração justa e equitativa.

A nossa ambição é criar um ambiente favorável que concilie os interesses dos nossos colaboradores/as e os da empresa, com o objetivo de garantir o bem-estar e a realização dos nossos colaboradores/as.

A Auchan aposta na melhoria contínua:

- Das condições em que o trabalho é efetuado e o seu conteúdo;
- Da forma como a organização do trabalho é efetuada;
- Do equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional;
- Das condições de realização e de desenvolvimento pessoal e profissional.

Na construção deste ambiente virtuoso, todos têm um papel a desempenhar; o respeito e a responsabilidade são da competência de todos.

2.2.4. Política de capital humano

A política de recursos humanos da Auchan visa a criação e o desenvolvimento de capital humano, integrando objetivos, processos e uma organização que facilite o trabalho em rede e que permita à empresa concretizar a sua ambição de se tornar a marca preferida, desejável, atrativa e procurada.

Assim, queremos:

- a)** Adotar uma abordagem comum, objetiva e exigente para identificar e avaliar os nossos colaboradores/as;
- b)** Construir o futuro da empresa, apoiando os nossos colaboradores/as através de uma política de desenvolvimento e formação adaptada às suas necessidades;
- c)** Reforçar a marca do empregador, dentro e fora da empresa, para atrair e fidelizar os melhores talentos garantindo:

- d)** o respeito por cada um, por todos e pela sua individualidade
- e)** a excelência na atuação, no respeito e pelos valores na concretização da ambição
- f)** um desenvolvimento centrado nas necessidades futuras e no caminho de cada um

2.2.5. Política de diálogo e relações sociais

Face a relações laborais cada vez mais globais, profissionais, complexas e, por vezes, até tensas, a empresa fixou um certo número de objetivos:

Proteger a empresa de todas as influências, pressões e perturbações. Assegurar que o clima interno seja o mais sereno, positivo e genuíno possível, para que a empresa possa exercer as suas atividades, e responsabilidades como empregador, nas melhores condições possíveis.

Reforçar a reputação e a imagem da nossa marca de empregador.

A aplicação de políticas sociais que assegurem o diálogo social.

Alargar e envolver no diálogo social da empresa todos os atores externos implicados no ecossistema e na qualidade das relações individuais e coletivas de trabalho: administrações, instituições políticas e comerciais, associações profissionais, meio sindical, setores de atividade e associações patronais, etc.

Para cumprir os seus compromissos, a Auchan Retail quer garantir que o diálogo social seja sempre justo, sério, proativo, aberto, conectado e baseado na confiança, responsabilidade e transparência.

2.2.6. Política de remunerações e partilha

A nossa ambição em termos de práticas de remuneração não se limita a objetivos quantitativos. A nossa política de remuneração, e de partilha, visa alinhar os interesses dos colaboradores/as com os objetivos da Auchan, promovendo simultaneamente uma cultura de responsabilização, de inovação colaborativa e de desempenho sustentável. Isto faz parte de uma visão a longo prazo que coloca o capital humano no centro do nosso sucesso global.

Definimos uma série de princípios estruturantes fundamentais:

Equidade e Transparência: a remuneração baseia-se em critérios objetivos e transparentes, respeitando a equidade entre os colaboradores/as. Em particular, estamos empenhados em alcançar a equidade salarial entre homens e mulheres.

Responsabilidade Social: incorporar critérios sociais e ambientais na política de remuneração, em consonância com o nosso compromisso para com um mundo sustentável.

Co-construção de sistemas com os responsáveis dos grandes universos sectoriais, e no âmbito do diálogo social, sempre que possível.

Para orientar a nossa política de remuneração, asseguramos:

- Complementaridade entre os diferentes instrumentos de remuneração;
- Uma relação direta com o desempenho da empresa;
- Uma taxa de remuneração tão próxima quanto possível da criação de lucros;
- Uma relação coerente entre as componentes individuais e coletivas;
- A vontade de salvaguardar a situação do colaborador;

- A consideração das práticas do mercado e do nosso posicionamento.

2.3. Formas modernas de trabalho forçado

A Auchan não permite abusos como o 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, de declaração expressa em 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). No entanto, numa lógica de prevenção, promoverá a adequada articulação com todas as entidades que exercem atividade nas suas instalações garantindo o absoluto respeito pelos direitos humanos, laborais e sindicais.

2.4. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

A Auchan promove a conciliação entre a vida pessoal e profissional dos seus colaboradores/as em alinhamento com as orientações da União Europeia (<https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/work-life-balance>) e da Norma Portuguesa 4552:2022 (Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal) nomeadamente:

- Cumprindo o dever legal de se abster de contactar os colaboradores nos seus períodos de descanso.
- Facilitando regimes de trabalho remoto sempre que tal seja compatível com as funções dos colaboradores/as, corresponda a necessidades comprovadas por parte dos colaboradores/as, se adequar à respetiva função e sirva os melhores interesses da empresa.
- Promovendo as melhores formas de organização do tempo de trabalho.
- Assegurando as melhores práticas de proteção da parentalidade e assistência à família.
- Promoção de processos de formação e atualização de conhecimentos, acelerados, depois de um período prolongado de licença.
- Disponibilização de equipamentos sociais próprios de apoio a dependentes (ex. Colégios Rik & Rok e apoio da Fundação Pão de Açúcar-Auchan a colónias de férias para os filhos dos colaboradores/as).

- Disponibilização de aconselhamento financeiro (Fundação Pão de Açúcar-Auchan).
- Incorporação, nos questionários de satisfação dos trabalhadores/as e das trabalhadoras/as, de questões relacionadas com a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, proteção da parentalidade e igualdade de género.
- Dedicando recursos ao diagnóstico, e intervenção, sobre o bem-estar físico e psicológico dos colaboradores/as.

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. Produtos e serviços acessíveis a todos

A Auchan disponibiliza as melhores soluções, na relação qualidade/preço, aos/às seus/as Clientes, 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.
- 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

- c)** 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.

- d)** 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.
- e)** 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

- f)** 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.
- g)** A informação fidedigna sobre a atividade da empresa é divulgada nos meios por esta identificados como oficiais.

3.7. Comércio online

O crescente volume de clientes que efetuam compras online, nas plataformas disponibilizadas pela Auchan Retail Portugal, exige que os princípios da ética empresarial da ARP sejam extensíveis a todos os formatos de interface (acesso e contacto) dos clientes/ utilizadores subscrevendo, em particular as recomendações, sobre esta matéria da OCDE, Instituto Civil da Autodisciplina da Publicidade (ICAP) e do Código de Ética para o Comércio e Serviços da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP).

A política de vendas online da ARP rege-se pelos seguintes princípios:

- 8)** Fornecer informações claras e precisas sobre os produtos e serviços oferecidos online, incluindo características, preços e condições de entrega, evitando práticas que possam induzir os clientes em erro.
- 9)** As condições das promoções devem ser claramente comunicadas, permitindo que os consumidores tomem decisões informadas.
- 10)** Absoluta conformidade com os direitos dos consumidores, especialmente no que diz respeito a operações de venda à distância.
- 11)** Compromisso com a proteção dos dados pessoais dos clientes, em conformidade com as normas de privacidade aplicáveis. A ARP compromete-se a não utilizar arquiteturas digitais que subvertam, ou diminuam, a autonomia e a livre-escolha dos clientes, nomeadamente:
- 12)** Ação forçada, por exemplo, forçar a divulgação de mais dados pessoais do que o desejado;
- 13)** Incómodo, ou seja, pedidos repetidos de alteração de uma definição em benefício da empresa;
- 14)** Obstrução, por exemplo, dificultar o cancelamento de um serviço;
- 15)** Ocultação, por exemplo, acrescentando encargos não opcionais a uma transação na fase final;
- 16)** Prova social manipulativa com base em atividades artificiais ou não verificáveis de outros consumidores;
- 17)** A urgência artificial, nomeadamente o uso de contadores de tempo ou pressões temporais enganosas, mensagens de escassez ou outras estratégias de criação artificial de urgência, quando estas não correspondem a limitações reais e verificáveis na oferta.

A ARP cumpre, escrupulosamente, a legislação, e regulamentação, relativa a devoluções e prazos de garantia.

A ARP repudia as práticas de publicidade enganosa, nomeadamente o ecobranqueamento enquanto estratégia de marketing que visa promover a falsa sustentabilidade (o designado greenwashing).

3.8. A relação com os Franqueados

As relações da ARP com os seus franqueados baseiam-se em princípios éticos os quais visam promover uma operação justa, transparente e eficiente. Para o efeito, a ARP toma como referência o Código Europeu de Ética Para o Franchising (<https://eff-franchise.com/code-of-ethics/>).

A ARP compromete-se com uma comunicação, destinada ao recrutamento de franqueados, que não contenha ambiguidades e/ou declarações enganosas.

- A ARP compromete-se a manter uma relação ética, transparente e respeitosa com os seus franqueados, respeitando os seus direitos contratuais e disponibilizando o suporte necessário para o sucesso da operação.
- A ARP compromete-se a não estabelecer concorrência direta com os seus franqueados, nomeadamente abrindo lojas próprias, na sua área de influência, respeitando assim a sustentabilidade do negócio do mesmo.
- Informações partilhadas com os franqueados devem ser precisas, claras e completas, de forma a garantir que eles possam tomar decisões informadas sobre a gestão das suas unidades.
- Não serão toleradas práticas abusivas, discriminação ou qualquer ação que coloque o franqueado em desvantagem indevida ou que contrarie os princípios da boa-fé.
- Todos os franqueados devem receber formação sobre o cumprimento das normas éticas, legais e regulamentares

aplicáveis ao modelo de negócios da franquia, assim como assistência técnica e acesso a recursos para a melhoria das suas operações ao longo de toda a duração do contrato.

- O franqueado deve operar em conformidade com os padrões e políticas definidos pela ARP, garantindo a uniformidade e reputação da marca.
- É esperado que os franqueados reportem quaisquer práticas que estejam em desacordo com este Código de Ética e Conduta, por meio dos canais de denúncia disponibilizados pela ARP.
- O franqueado deve respeitar os limites geográficos estabelecidos no contrato e atuar de forma ética em relação aos demais membros da rede.
- Qualquer desentendimento entre a ARP e os seus franqueados deve ser resolvido por meio de diálogo construtivo, respeitando os canais formais estabelecidos para mediação.

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

4.1. A gestão do impacto ambiental

- a)** A Auchan compromete-se a assegurar a disponibilidade dos recursos necessários para melhorar continuamente o desempenho ambiental e energético, a cumprir as obrigações de conformidade legal e outras voluntariamente subscritas.

Neste domínio, os eixos de atuação são:

- 1)** Emissões de Carbono e Energia: Combater as alterações climáticas, através da descarbonização das atividades e oferta de produtos;
- 2)** Packaging Responsável: Promover o uso mais responsável do plástico, minimizar o uso de embalagens descartáveis e garantir a aplicação dos 6Rs;
- 3)** Economia Circular e Combate ao desperdício: Promover a

redução da produção de resíduos, a recolha seletiva e privilegiar destinos de valorização dos resíduos;

- 4) Biodiversidade e recursos naturais: Combater a desflorestação e a depleção dos recursos naturais;
 - 5) Educação e consciencialização: Formar e sensibilizar colaboradores/as, clientes, fornecedores e partes interessadas, reforçando as competências ambientais individuais e comunitárias;
 - 6) Medir e Monitorizar: Monitorizar e avaliar o desempenho ambiental e energético e comunicar resultados, promovendo o adequado enquadramento para o seguimento dos objetivos e metas.
- a) A Auchan respeita e promove como princípios ambientais:
- **a responsabilidade ambiental:** para além do cumprimento de leis e regulamentos, assume a responsabilidade pelo impacto 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 impactos 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 e cadeia de valor, a avaliação do impacto 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

A Auchan desenvolve uma atuação responsável na Comunidade para criar um impacto positivo na sociedade, com boas práticas de cidadania e parcerias colaborativas. As lojas mantêm uma relação contínua e direta com as comunidades onde estão inseridas, sendo, para tal, essencial o estabelecimento de parcerias com organizações sociais na sua proximidade, privilegiando o local.

Para dar resposta a esta estratégia desenvolve:

- Um **programa de voluntariado corporativo “Mãos à Obra”** que ilustra o objetivo estratégico de garantir que a Responsabilidade Social é encarnada pelos colaboradores/as, desenvolvendo o sentimento de pertença e valorizando o “saber estar” e o “saber fazer” dos nossos colaboradores/as.
- **Campanhas de solidariedade**, quer a nível nacional, quer a nível local, onde as lojas apoiam diretamente organizações da sua comunidade.
- A **Fundação Auchan**, que tem intervenção em todos os países onde a Auchan opera, permite o apoio financeiro anual a projetos sociais relacionados com a Visão de “Alimentarmos uma Vida Melhor e proteger o Planeta”

5. Inteligência artificial

O uso de Inteligência Artificial (IA) está a crescer rapidamente e, com ele, surgem também novos riscos e responsabilidades. A Auchan reconhece que a IA deve ser usada de forma ética e transparente, colocando sempre o ser humano no centro das decisões.

Comprometemo-nos a alinhar as nossas práticas com os princípios do **AI Act da União Europeia**, reforçando uma cultura de **confiança, transparência, responsabilidade e respeito pelos direitos fundamentais**. A IA não é apenas uma ferramenta tecnológica – é uma responsabilidade partilhada entre a empresa e todos os que a utilizam.

5.1. Princípios éticos orientadores

- **Supervisão humana e responsabilidade partilhada**
A IA deve apoiar, e não substituir, a tomada de decisões humanas. Todos os colaboradores que utilizam IA devem atuar com autonomia crítica e ética, partilhando a responsabilidade com os gestores de processo, que asseguram a supervisão e validação do seu uso.
- **Transparência e informação ao destinatário** Sempre que a IA for aplicada num processo, o destinatário do serviço (interno ou externo) deve ser informado: (i) da ferramenta de IA utilizada; (ii) do modo como a informação foi processada; (iii) das limitações, margem de erro e riscos associados. A informação gerada por IA deve ser **auditável** e **monitorizável** ao longo de todo o seu ciclo de vida.
- **Privacidade, proteção de dados e propriedade intelectual**
A IA deve respeitar a privacidade e a proteção de dados pessoais, conforme o **RGPD**. Não é permitido o uso indevido de dados sensíveis ou confidenciais. O colaborador deve sempre avaliar a natureza da informação usada e obter a validação da/do líder, quando necessário.

- **Formação e literacia digital** Todos os colaboradores que usam IA devem ter formação adequada. A empresa compromete-se a disponibilizar recursos formativos, e cabe a cada colaborador garantir uma utilização informada e consciente.
- **Equidade e não discriminação** Devem ser evitados enviesamentos ou discriminação algorítmica. Nos processos de **recrutamento, avaliação e gestão de pessoas**, os algoritmos devem refletir os valores éticos da empresa e respeitar os direitos humanos.
- **Sustentabilidade social e ambiental** A IA deve ser usada para gerar impacto positivo na sociedade e minimizar danos ambientais. Este princípio deve orientar o desenho e aplicação de soluções tecnológicas.
- **Responsabilização e prestação de contas** Devem existir mecanismos claros para **atribuir responsabilidades**, auditar o uso da IA e garantir a prestação de contas. Os gestores dos processos de IA têm papel central neste acompanhamento.

5.2. Aplicação prática na Auchan

O uso da IA por qualquer colaborador deve ser feito com conhecimento das suas **implicações éticas e legais**, e com validação da/do Líder quando aplicável.

As **instruções (prompts)** dadas às ferramentas de IA devem ser claras e, sempre que o conteúdo tenha impacto humano ou organizacional, deve incluir-se a frase: *“respeitando os princípios da ética empresarial”*.

Este compromisso com uma **Inteligência Artificial ética, transparente e responsável** reforça o papel ativo de cada colaborador na construção de um ambiente digital confiável e seguro.

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 suscetíveis de denegrir a imagem da Auchan, seus/as Colaboradores/as ou parceiros/as perante terceiros/as, exceto 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 patrimônio 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, exceto 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)** No caso da existência de relações familiares ou societárias, devem as mesmas ser comunicadas ao Dept. de Recursos Humanos. Nos casos da existência de relações familiares e de dependência hierárquica entre trabalhadores/as da Auchan que possam colocar em causa a independência nas decisões tomadas deve, se necessário, ser ativada a funcionalidade da mobilidade interna.
- d)** A Auchan não pode apoiar ou praticar quaisquer atos suscetíveis de configurar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesse.

- e) A Auchan dispõe de Procedimento específico (formulário) sobre conflito de interesses a ser preenchido por todos os colaboradores/as com responsabilidades de liderança na empresa.

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 atuação.
- 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 impacto ambiental do seu local de trabalho 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, nomeadamente a prática de assédio no local de trabalho, sob a forma de assédio moral ou sexual.

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. No Anexo I Identificam-se, por imperativos de informação e esclarecimento, alguns comportamentos que, e sem restringir, quando reiterados e mediante prévia avaliação, podem consubstanciar assédio moral.

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). No Anexo I Identificam-se, por imperativos de informação e esclarecimento, alguns comportamentos que, e sem restringir, quando reiterados e mediante prévia avaliação, podem consubstanciar assédio sexual.

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 de denúncia:

a) Internos:

Canal de denúncias, "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 documento 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 26000, Linha de Orientação para a Responsabilidade Social Corporativa, e do Global Compact das Nações Unidas.

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 atuação 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 os 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 atividades de monitorização, identificação de causas e implementação de ações 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 DA 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 de Ética e Compliance

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

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

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

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

- a)** 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.
- b)** Deverá atualizar-se a subscrição do Código de Ética e Conduta por fornecedores/as, prestadores/as de serviços, parceiros/as e subcontratados/as e realizar uma seleção 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.
- c)** O recrutamento, promoção, avaliação, remuneração dos/as Colaboradores/as deve ter em consideração os princípios subscritos neste Código.

- d)** 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

- a)** 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.
- b)** A Auchan procura sensibilizar e encorajar os/as parceiros/as, subcontratados/as e fornecedores/as a comunicarem as violações a estes princípios.
- c)** 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, o canal de denúncias, "Linha Alerta" Auchan, mencionada atrás na alínea 8.3.a).
- d)** 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 compromete-se a 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 estabelece um conjunto de indicadores a controlar e reportar, periodicamente, em relatório de atividades não financeiras.

5. Sanções disciplinares em caso de violação do presente Código

De acordo com os artigos 7º e 20º do DL nº 109-E/2021, o incumprimento do disposto no Código, verificados que sejam os respetivos pressupostos legais, pode dar origem a responsabilidade disciplinar e/ou criminal.

O incumprimento de qualquer princípio ou regra contidos neste Código implicará a abertura de um procedimento disciplinar, o qual poderá culminar com a aplicação de uma sanção disciplinar nos termos aqui previstos e que seguem, para todos os efeitos, as normas jus laborais.

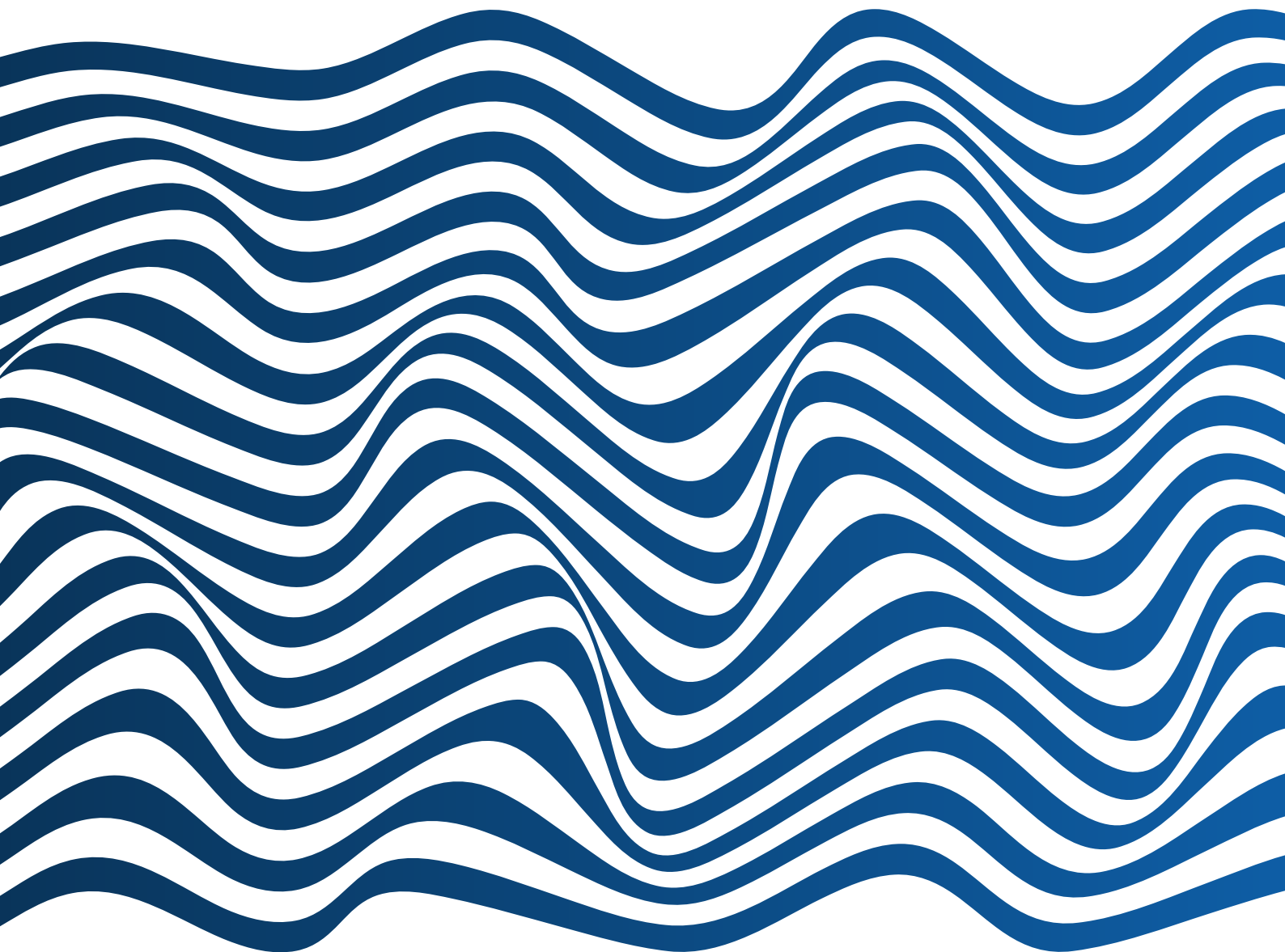
Desse modo, nos termos do artigo 328.º do Código do Trabalho (doravante designado "CT") a entidade empregadora poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares ao colaborador:

- a)** Repreensão;
- b)** Repreensão registada;
- c)** Sanção pecuniária;
- d)** Perda de dias de férias;
- e)** Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f)** Despedimento sem indemnização ou compensação

6. Disposições finais

- 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.
- c)** O presente Código será monitorizado e revisto pelo Comitê de Ética e Compliance, pelo menos a cada 2 anos, propondo-se as atualizações necessárias à sua contínua adequação às melhores práticas e exigências legais.



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. 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 materializados 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 objetivo 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 atuam 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 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].

Franquia (Franqueado): Contrato mediante o qual o produtor de bens e/ou serviços concede a outrem, mediante contrapartidas, a comercialização dos seus bens, através da utilização da marca e demais sinais distintivos do primeiro e em conformidade com o plano, método e diretrizes prescritas por este, que lhe fornece conhecimentos e regular assistência [Adaptado de Associação Portuguesa de Franchising].

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.

Inteligência Artificial: A inteligência artificial (IA) é a capacidade que uma máquina para reproduzir competências semelhantes às humanas como é o caso do raciocínio, a aprendizagem, o planeamento e a criatividade [Adaptado de Parlamento Europeu-Temas. <https://www.europarl.europa.eu/>].

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 objetivos [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: Franqueados. 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 atividade 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 atividades e prestação de contas aos seus órgãos de governança, 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, atividades 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, tendo 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 atividades 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 afetar 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, e doenças profissionais, 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 infração; violações das disposições legais relativas à segurança e saúde dos trabalhadores/as temporários, dos que lhe forem cedidos ocasionalmente ou dos trabalhadores/as 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, exceção 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/a 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 objetivo 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

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 atos 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 respetivo 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. Comportamentos que 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 stress, de molde a provocar o descontrolo do destinatário da conduta.

3. Comportamentos que podem consubstanciar assédio sexual:

- 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 à 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.

4. 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 objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo, em última análise, existir a intenção de o agressor se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático, o que não acontece no mero conflito ou perante uma atuação impulsiva, independentemente do mal-estar que possa causar e da infração 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.

5. Mecanismos de proteção

- a) Existem mecanismos de proteção 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, exceto 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.

6. 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/os líderes;
- 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 acesso a sites pornográficos ou utilização inapropriada de correio electrónico para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual;

7. 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;
- c)** Existe informação sobre os serviços de aconselhamento e de apoio;
- 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 objetivo de prevenir e combater situações de assédio no trabalho.

Setembro 2025



Auchan | RETAIL
PORTUGAL