CONTRATO DE TRABALHO SEM TERMO

Entre **Pingo Doce - Distribuição Alimentar, S.A.**, com sede na Rua Actor António Silva, 7 1649-033, em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e pessoa coletiva 500829993, com capital social de 33.808.115,00 Euros, **adiante designado por Primeira Contraente, e Fabio Da Silva Sousa**, de nacionalidade **Brasileiro,** residente na **Avenida Dr Solano De Abreu Nº28 2ºEsquerdo** em **ABRANTES**, portador(a) de Passaporte n.º GD791567 emitido em 24.02.2022**,** com o nº de Contribuinte **310838592**, e com o endereço de correio electrónico FABIOSD.2011@GMAIL.COM, adiante designado(a) como Segundo(a) Contraente, é livremente celebrado e reciprocamente aceite o presente Contrato de Trabalho Sem Termo, o qual se regerá pelas cláusulas seguintes:

1 ª

(Início e justificação do contrato)

O presente contrato tem início em **07.08.2023**, sendo o(a) Segundo(a) Contraente trabalhador(a) à procura do primeiro emprego, declarando pela presente nunca ter celebrado qualquer contrato de trabalho sem termo.

2 ª

(Objecto e funções)

O(A) Segundo(a) Contraente é admitido(a) ao serviço da Primeira Contraente com a categoria profissional de **Operador de hipermercado/supermercado/loja Ajudante**, de acordo com o estabelecido no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, a fim de desempenhar as funções inerentes à mesma e/ou outras, desde que compatíveis com as suas qualificações e/ou habilitações.

3 ª

(Local de trabalho)

1 - O(A) Segundo(a) Contraente exercerá as suas funções em qualquer estabelecimento da Primeira Contraente situado no Distrito de **Santarém**.
2 - No início da execução do presente contrato, a actividade do(a) Segundo(a) Contraente será realizada na loja **Abrantes** sita em **Encosta da Barata - S. Vicente, 2200-298 Abrantes.**
3 - A Primeira Contraente poderá, a todo o tempo, e unilateralmente, indicar outro local para a realização da prestação de trabalho, desde que no distrito identificado no número 1.

4 ª

(Remuneração)

1 - A Primeira Contraente pagará ao(à) Segundo(a) Contraente uma retribuição base mensal e ilíquida **de 385,00** Euros (trezentos e oitenta e cinco euros), acrescida de subsídio de férias e de Natal, verbas essas que estarão sujeitas aos descontos legais em vigor.
2 - A Primeira Contraente poderá efectuar o pagamento das verbas devidas ao(à) Segundo(a) Contraente por meio de cheque, depósito bancário ou transferência bancária para a conta indicada pelo(a) Segundo(a) Contraente.
3 - O(A) Segundo(a) Contraente desde já dá o seu acordo a que o subsídio de férias seja pago, por decisão da Primeira Contraente, numa única prestação, ou fraccionadamente, em duodécimos.
4 - O(A) Segundo(a) Contraente dá igualmente o seu acordo a que o subsídio de Natal seja pago, por decisão da Primeira Contraente, numa única prestação, ou fraccionadamente, em duodécimos.
5 - Quando seja devido subsídio de alimentação, o mesmo será pago através de vales de refeição, designadamente através de cartão refeição, dando, desde já, o(a) Segundo(a) Contraente o seu acordo a que o meio de pagamento possa ser, por conveniência da

Primeira Contraente, unilateralmente alterado por esta.
6 - As Partes desde já acordam que o subsídio de alimentação devido ao(à) Segundo(a) Contraente pelos dias de trabalho prestados no primeiro mês de execução do contrato será apenas pago no mês seguinte ao da admissão.
7 - A retribuição, bem como quaisquer outras prestações, compensações ou indemnizações, devidas pela Primeira Contraente ao(à) Segundo(a) Contraente por força da cessação do presente contrato, serão pagas até ao final do mês seguinte ao da referida cessação.

5 ª

(Horário de Trabalho)

1 - O período normal de trabalho a que o(a) Segundo(a) Contraente estará sujeito(a) terá, de acordo com o horário fixado pela Primeira Contraente, a duração de **20** horas semanais, distribuídas de **Segunda a Domingo**, com a duração média diária de **4** horas, com dois dias de descanso semanal.
2 - Para efeitos do número anterior, e tendo em conta que o período normal de trabalho é em regra de 40 horas, e de oito horas por dia, o Segundo Contraente prestará o seu trabalho a parcial.
3 - Por forma a assegurar o cumprimento dos índices mínimos de formação inicial em vigor na Primeira Contraente, o período normal de trabalho do Segundo Contraente na primeira semana de execução do presente contrato, tendo igualmente duração semanal média de 20 horas, distribuídas de segunda-feira a domingo, poderá ser definido pela Primeira Contraente do seguinte modo:

a. Um dia de trabalho com duração média diária de 8 horas; e
b. Três dias de trabalho com duração média de 4 horas.

A opção pelo regime previsto neste ponto será dada a conhecer ao Segundo Contraente no momento da assinatura do presente Contrato.
4 - O(A) Segundo(a) Contraente dá, porém e desde já, o seu acordo sem reserva a qualquer alteração do horário de trabalho que lhe vier a ser estipulado pela Primeira Contraente, quanto aos dias de descanso.
5 - O(A) Segundo(a) Contraente dá também o seu acordo a desenvolver a sua actividade profissional em regime de trabalho nocturno, aceitando ainda que o período normal de trabalho possa ser determinado em termos médios, com recurso ao regime da adaptabilidade e do horário concentrado, em conformidade com o estabelecido na Lei e dentro das condições e limites aí fixados.
6 - O(A) Segundo(a) Contraente dá ainda o seu acordo a desenvolver a sua actividade profissional, se aplicável, com dispensa do período de descanso de onze horas a seguir ao dia de descanso semanal obrigatório.

6 ª

(Banco de Horas)

Na Primeira Contraente vigora um regime de Banco de Horas, nos termos do respetivo Regulamento, ora anexo ao presente contrato, o qual o(a) Segundo(a) Contraente declara desde já tomar conhecimento.

7 ª

(Cessação do Contrato)

1 - O presente contrato fica sujeito à condição resolutiva de o(a) Segundo(a) Contraente não entregar à Primeira Contraente um comprovativo da apresentação do pedido de obtenção de título que o(a) habilite a permanecer e trabalhar em território português ou desse mesmo título, durante a vigência deste Contrato ou até 10 dias após a solicitação desse documento por parte da Primeiro Contraente.
2 - O(A) Segundo(a) Contraente expressamente declara e reconhece que, caso o pedido de obtenção do título que o(a) habilite a permanecer e trabalhar em território português seja

Pingo Doce - Distribuição Alimentar, S.A. Sede: Rua Actor António Silva, 7 - 1649-033 Lisboa Cont. Nº 500829993
Capital Social : EUR: 33.808.115,00 Escritórios: EVA Rua Prof Fernando da Fonseca 3º piso - 1600-616 Lisboa NISS: 20004665519

indeferido, o presente contrato cessará, automaticamente, por caducidade decorrente da impossibilidade originária, absoluta e definitiva de o(a) Segundo(a) Contraente prestar trabalho.

8 ª

(Período Experimental)

1 - Durante os primeiros **180** dias de vigência do presente contrato, e tendo em consideração o facto do Segundo(a) Contraente se encontrar à procura de primeiro emprego, qualquer das partes o pode denunciar.
2 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte da Primeira Contraente depende de aviso prévio de 7 dias.
3 - Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias.

9 ª

(Confidencialidade e não concorrência)

1 - O Segundo Contraente obriga-se a cumprir todas as políticas, procedimentos e regras implementadas pela Primeira Contraente, necessárias à proteção da confidencialidade e segurança da informação a que tenha acesso ou de que tenha conhecimento por força ou no âmbito da sua atividade profissional, incluindo, sem limitar, dados pessoais de colaboradores, clientes ou fornecedores que se relacionem com a Empresa ou com outras sociedades do Grupo Jerónimo Martins.
2 - De acordo com o disposto no número anterior, o Segundo Contraente obriga-se expressamente a:

a) Guardar a mais estrita confidencialidade sobre todos os ficheiros, dossiers, arquivos, documentos, dados, assuntos e informações, incluindo todos os documentos, dados e informações a que tenha acesso ou que ele próprio desenvolva no âmbito da sua relação contratual, relativos à Empresa ou outras sociedades do Grupo Jerónimo Martins, respetivos colaboradores, parceiros e clientes, nomeadamente sobre a sua atividade técnica, científica e comercial, organização, atividade ou negócio, preços, identidade ou negócios de qualquer dos clientes, serviços prestados e qualquer outro dado de natureza comercial e/ou técnica (doravante "Informação Confidencial").

b) Não efetuar, quer durante a vigência da relação contratual, quer após a sua cessação, quaisquer reproduções, cópias, modificações, comunicações públicas, distribuição ou qualquer outro tipo de cedência, gratuita ou onerosa, de qualquer Informação Confidencial, incluindo documentos, programas informáticos, publicações, informações contidas em base de dados, na "intranet", em qualquer tipo de comunicação interna ou nas redes informáticas, salvo se previamente autorizado, por escrito, pelo Primeiro Contraente ou quando tal se revele necessário à realização das funções inerentes à atividade exercida.

c) No caso de cessação por qualquer motivo do contrato de trabalho, devolver imediatamente ou colocar à disposição da Empresa todos os originais e/ou cópias da informação confidencial incluindo os dossiers, correspondência, arquivos, memorandos e outros documentos e informações que se encontrem em seu poder, bem como todos os instrumentos de trabalho que se encontrem na sua posse.

3 - Sempre que, por força da sua atividade profissional, o Segundo Contraente tenha de proceder ao tratamento de dados pessoais da responsabilidade do Primeiro Contraente, de outras sociedades do Grupo Jerónimo Martins ou de parceiros, nomeadamente recolher, registar, organizar, estruturar, conservar, adaptar/alterar, recuperar, consultar, utilizar, divulgar, limitar ou eliminar dados pessoais, obriga-se expressamente a:

a) Cumprir e observar rigorosamente as instruções transmitidas pela Empresa e a tratar os dados em estrita observância de tais instruções;

b) Não copiar, reproduzir, adaptar, modificar, alterar, apagar, destruir, difundir, transmitir, divulgar ou, por qualquer outra forma, colocar à disposição de terceiros os dados

Pingo Doce - Distribuição Alimentar, S.A. Sede: Rua Actor António Silva, 7 - 1649-033 Lisboa Cont. Nº 500829993
Capital Social : EUR: 33.808.115,00 Escritórios: EVA Rua Prof Fernando da Fonseca 3º piso - 1600-616 Lisboa NISS: 20004665519

pessoais, sem que para tal tenha sido expressamente autorizado;

c) Garantir e assegurar que o tratamento de dados pessoais é efetuado exclusivamente para a finalidade para a qual foram recolhidos.

d) Cumprir as medidas técnicas e organizativas implementadas pela Empresa com vista a proteger os dados pessoais contra a destruição, acidental ou ilícita, a perda, a alteração, a difusão ou o acesso não autorizado, bem como contra qualquer outra forma de tratamento ilícito.

e) No que respeita ao acesso e outras formas de tratamento de dados de saúde de colaboradores, seus familiares, prestadores de serviço, parceiros e/ou clientes da Empresa ou de outras sociedades do Grupo Jerónimo Martins ou outros dados que, pela sua sensibilidade, sejam considerados especiais nos termos da legislação em vigor, que, fruto da sua atividade profissional, possa ter que efetuar, além de todas as obrigações supra referidas para com a Empresa, obriga-se ainda a tratar tais dados em estreito cumprimento das instruções e recomendações emitidas pelos respetivos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho ou outros profissionais de saúde com poderes para tal efeito.

4 - O Segundo Contraente reconhece que as obrigações identificadas no nº1, 2 e 3 supra vigoram durante e após a cessação da relação contratual e que, em caso de incumprimento das referidas obrigações, poderá incorrer em responsabilidade disciplinar, civil e/ou penal, sem prejuízo de eventual obrigação de indemnização pelos danos causados, nomeadamente danos, perdas e/ou prejuízos sofridos pela Primeira Contraente.

5 - O Segundo Contraente compromete-se ainda a não desenvolver, directa ou indirectamente, por conta própria ou alheia, qualquer actividade que possa conflituar ou concorrer com a actividade da Primeira Contraente.

10 ª

(Instrumentos de Trabalho)

1 - Durante a vigência do presente contrato, a Primeira Contraente poderá facultar ao(à) Segundo(a) Contraente, a título de empréstimo gratuito, a utilização de instrumentos de trabalho considerados necessários ou convenientes para o exercício, por este último, das suas funções.

2 - Os instrumentos de trabalho permanecerão propriedade da Primeira Contraente, obrigando-se o(a) Segundo(a) Contraente com a cessação do presente contrato, qualquer que seja o motivo da mesma, ainda que imputável à Primeira Contraente, a proceder à sua imediata restituição, não podendo invocar direito de retenção.

3 - Os instrumentos de trabalho destinam-se exclusivamente a ser utilizados pelo(a) Segundo(a) Contraente para fins profissionais e no âmbito da sua actividade para a Primeira Contraente, obrigando-se aquele(a) a fazer uma utilização prudente dos mesmos.

4 - Independentemente do disposto nos números anteriores, o(a) Segundo(a) Contraente está obrigado a restituir ou permitir o exame dos instrumentos de trabalho, sempre que a Primeira Contraente o solicite.

11 ª

(Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho)

1 - Desde que se encontrem reunidos os requisitos de que depende a aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, é aplicado à presente relação laboral o Contrato Coletivo de Trabalho outorgado entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego, n.º 22, de 15 de junho de 2008, com as alterações outorgadas por estes, e publicadas no Boletim do Trabalho e do Emprego, n.º 25, de 8 de julho de 2016, podendo ainda ser aplicáveis as alterações outorgadas entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no Boletim do Trabalho e do Emprego, n.º 36, de 29 de setembro de 2022.

2 - Às relações laborais emergentes deste contrato são ainda aplicáveis os regulamentos internos do Primeiro Contraente ou do Grupo onde o mesmo se insere, publicados ou a publicar.

12 ª

(Comunicações entre as Partes)

1 - As comunicações escritas que a Primeira Contraente venha a dirigir ao(à) Segundo(a) Contraente poderão ser efectuadas por carta registada com aviso de recepção enviada para a residência indicada neste contrato (salvo se outra houver sido previamente indicada, por escrito, pelo(a) Segundo(a) Contraente) ou através de entrega pessoal e directa ao(à) Segundo(a) Contraente, considerando-se efectuadas mesmo quando haja, por parte deste, recusa em recebê-la, ou ainda através do endereço de correio electrónico indicado.
2 - Com a assinatura do presente contrato, o(a) Segundo(a) Contraente declara tomar conhecimento integral do teor do documento "Utilização do e-mail pessoal por parte da Entidade Empregadora", disponibilizado pela Primeira Contraente e junto ao presente contrato.

13 ª

(Dever de Informação)

1 - Com a assinatura do presente contrato, o(a) Segundo(a) Contraente declara tomar conhecimento integral do teor do documento "Informação aos Colaboradores", disponibilizado pela Primeira Contraente e junto ao presente contrato, relativo às regras gerais que regulam o tratamento de dados pessoais.
2 - O(A) Segundo(a) Contraente declara igualmente tomar conhecimento integral do Código de Conduta e da Politica Anti-Corrupção do Grupo Jerónimo Martins, disponibilizado pela Primeira Contraente e anexos a este contrato.
3 - O(A) Segundo(a) Contraente declara ainda tomar conhecimento integral do documento "Informação sobre condições aplicáveis ao Contrato de Trabalho" disponibilizado pela Primeira Contraente e junto ao presente contrato, nos termos e para efeitos do disposto no artigo 106.º do Código do Trabalho.

14 ª

(Alteração de dados pessoais)

O(A) Segundo(a) Contraente obriga-se a comunicar, por escrito, à Primeira Contraente, no prazo de 30 (trinta) dias, qualquer alteração com relevo para a relação laboral, designadamente para efeitos fiscais ou relativa aos seus dados pessoais.

O(A) Segundo(a) Contraente reconhece ter lido o texto do presente contrato, bem como os respectivos anexos, e compreendido todo o seu teor, aceitando que, para a Primeira Contraente, as condições clausuladas constituem um pressuposto à sua contratação.

Pingo Doce - Distribuição Alimentar, S.A. Sede: Rua Actor António Silva, 7 - 1649-033 Lisboa Cont. Nº 500829993
Capital Social : EUR: 33.808.115,00 Escritórios: EVA Rua Prof Fernando da Fonseca 3º piso - 1600-616 Lisboa NISS: 20004665519

REGULAMENTO DO REGIME DE BANCO DE HORAS

1. O QUE É O BANCO DE HORAS

O Banco de Horas é um regime de organização do tempo de trabalho que permite o acréscimo de tempo de trabalho em alguns dias e a sua respetiva compensação, encontrando-se previsto na cláusula 11ª-A do Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (celebrado entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços, publicadas no Boletim do Trabalho e do Emprego, n.º 36, de 29 de setembro de 2022).

2. O PRINCIPAIS OBJECTIVOS DO BANCO DE HORAS

- Responder à necessidade de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional;
- Possibilitar a gestão pontual do horário de trabalho;
- Permitir o acréscimo pontual de horas de trabalho para satisfazer necessidades imprevistas, de acordo com os limites estabelecidos no ponto 5.

3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente regime aplica-se a todos os Colaboradores das Lojas Pingo Doce, Cozinhas e Fábrica das Massas Frescas, independentemente da sua carga horária, abrangidos pelo Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho referido em 1.

Este regime não é, porém, aplicável aos Colaboradores com isenção de horário de trabalho, enquanto esta vigorar.

Estão excluidos do âmbito de aplicação os Colaboradores Managers e os Colaboradores que integraram os programas de Management Trainees.

4. LIMITES LEGAIS

O Banco de Horas permite que o Colaborador possa trabalhar em acréscimo, além do período normal de trabalho, com os seguintes limites legais:

- **LIMITE DIÁRIO:** até mais 2 horas de trabalho por dia;
- **LIMITE SEMANAL:** até mais 10 horas de trabalho por semana;
- **LIMITE ANUAL:** até mais 150 horas de trabalho por ano.

Aos Colaboradores em regime de tempo parcial (part-time), estes limites aplicam-se, de forma proporcional, à sua carga horária.

5. PERÍODO DE REFERÊNCIA

- O período de referência para apuramento do saldo do tempo de trabalho prestado a mais ou a menos ao abrigo deste regime é de 3 meses.
- No ano da entrada em vigor do presente regulamento, poderá aplicar-se um período de referência diverso.
- O limite anual previsto no ponto 4. do presente Regulamento será distribuído pelos períodos de referência, de acordo com decisão da Companhia.
- Sempre que não seja atingido o limite de horas definido por Colaborador para cada período de referência, o saldo excedente transitará para o período de referência seguinte.

6. PEDIDO

6.1. DO COLABORADOR

- O Colaborador deverá pedir a redução do tempo de trabalho com 5 dias de antecedência, face ao momento em que pretende usufruir do regime de banco de horas a seu favor ou gozar a compensação do trabalho prestado em acréscimo ou, em situação de força maior, e desde que imprevisível, logo que dela tenha conhecimento, devendo a Companhia decidir em 2 dias se aceita ou não;
- A Chefia pode recusar justificadamente tal pedido, salvo quanto ao dia de aniversário, conforme previsto no ponto 6.3..

6.2. DA COMPANHIA

A Chefia deverá designar o momento em que a redução de tempo de trabalho ou a prestação de trabalho em acréscimo terá lugar, com 5 dias de antecedência, ou, em situação de força maior, e desde que imprevisível, logo que dela tenha conhecimento.

- O Colaborador pode recusar-se a prestar trabalho ou a gozar a compensação, fundamentada e comprovadamente, desde que existam motivos atendíveis (nomeadamente situações de natureza familiar e/ou pessoal). A recusa é válida apenas para cada pedido de acréscimo ou de redução de trabalho, estando sujeita a validação pela Companhia;
- O Colaborador não pode recusar-se a prestar trabalho no caso de situação de força maior.

Pingo Doce - Distribuição Alimentar, S.A. Sede: Rua Actor António Silva, 7 - 1649-033 Lisboa Cont. Nº 500829993

Capital Social : EUR: 33.808.115,00 Escritórios: EVA Rua Prof Fernando da Fonseca 3º piso - 1600-616 Lisboa NISS: 20004665519

6.3. DIA DO ANIVERSÁRIO

O Colaborador tem direito a compensar horas positivas no seu dia de aniversário, desde que o solicite com 30 dias de antecedência e tenha um saldo positivo de pelo menos 8 horas aquando da solicitação.

7. MODALIDADES DE COMPENSAÇÃO

7.1. DURANTE O PERÍODO DE REFERÊNCIA

As horas referentes ao regime de Banco de Horas serão compensadas do seguinte modo:

- Prestação de trabalho pelo Colaborador quando o mesmo tenha usufruído de horas em seu favor;
- Redução equivalente do tempo de trabalho pelo Colaborador.

7.2. APÓS O PERÌODO DE REFERÊNCIA

- A compensação ou redução do tempo de trabalho deve ser efetuada até ao final do trimestre seguinte ao termo do período de referência a que respeite.

Porém, se tal não ocorrer:

- Caso se verifique um saldo positivo a favor do Colaborador, o tempo de trabalho em acréscimo será pago como trabalho suplementar;
- Caso se verifique um saldo negativo do Colaborador, e desde que fique demonstrado que a compensação não ocorreu por responsabilidade sua, o tempo de trabalho em falta será pago à Companhia com base na remuneração normal diária. Estas horas serão descontadas no vencimento do mês seguinte.

8. CESSAÇÃO DO CONTRATO

- Cessando o contrato de trabalho, e não sendo possível a compensação ou redução prevista no ponto 7, o Colaborador terá
- Se houver um saldo negativo em Banco de Horas, a Companhia será compensada com os créditos que o Colaborador tenha a receber, com base no valor da remuneração normal diária.

9. OUTROS REGIMES DE BANCO DE HORAS

Com a aplicação do presente Regulamento, cessam todos os regimes de banco de horas anteriormente aplicáveis aos Colaboradores identificados no ponto 3.

Pingo Doce - Distribuição Alimentar, S.A. Sede: Rua Actor António Silva, 7 - 1649-033 Lisboa Cont. Nº 500829993

Capital Social : EUR: 33.808.115,00 Escritórios: EVA Rua Prof Fernando da Fonseca 3º piso - 1600-616 Lisboa NISS: 20004665519

Utilização do email pessoal por parte da Entidade Empregadora

A sua entidade empregadora recolhe o seu endereço de email pessoal para a comunicação de assuntos relacionados com a sua relação laboral. Caso não lhe seja atribuído um endereço de email profissional, o seu endereço de email será utilizado para os seguintes conteúdos:

a) Envio de recibos de vencimento, declarações de anuais de rendimento e certificados de formação - no âmbito da obrigação contratual e legal da entidade empregadora perante o Colaborador, flexibiliza o envio/ recepção deste tipo de documento, facilitando igualmente o arquivo e conservação por parte do Colaborador;
b) Divulgação de programas de responsabilidade social e eventos de carácter lúdico e/ou formativo promovidos pela entidade empregadora e por outras empresas do Grupo JM - o envio destes programas mostra-se, por um lado, necessário à execução e gestão do contrato de trabalho, sendo igualmente um interesse legítimo da Companhia dar a conhecer junto de todos os seus Colaboradores os programas de responsabilidade social implementados, bem como outro tipo de eventos lúdicos e/ou formativos. O envio por email é apenas um canal de comunicação adicional, sendo utilizados prioritariamente outros meios de divulgação (poster em loja, entrega directa, utilização de sites corporativos);
c) Procedimentos internos - enquadram-se neste ponto, os procedimentos que terão impacto na esfera pessoal do Colaborador (direitos, abonos, etc.), tratando-se assim de um interesse legítimo a divulgação destes procedimentos. O envio por email é apenas um canal adicional de comunicação desta informação, não substituindo a publicação desta informação noutros canais;
d) Inquéritos de satisfação, engagement e referentes a condições de trabalho - enquadram-se aqui os inquéritos com obrigação legal (condições de trabalho no âmbito da medicina do trabalho), ou remetidos no interesse legítimo da empresa (para apurar o nível de engagement). São, por natureza, de resposta anónima e preenchimento facultativo, pretendendo ser um canal adicional para o Colaborador poder expressar a sua opinião. Quando têm caracter obrigatório, é disponibilizada ao Colaborador a possibilidade de preenchimento na loja (o Gerente chama o Colaborador, para que este preencha o questionário no computador de gerência);
e) Informação de negócio - pretende-se informar sobre novas entradas em linha, ou informações comerciais relevantes que possam ter impacto no posto de trabalho de cada Colaborador, tratando-se de informação remetida no interesse legítimo da empresa e não sendo vinculativa a sua leitura pelo Colaborador.

f) Mensagens de felicitações- envio de emails no aniversário dos colaboradores e/ou outras ocasiões festivas.
Nos termos da lei, o Colaborador tem o direito de acesso, rectificação, oposição ao tratamento, portabilidade, eliminação e limitação do tratamento dos seus dados pessoais, através do endereço de email indicado na informação ao Colaborador sobre tratamento de dados pessoais.

No sentido de assegurar a segurança dos dados pessoais a cujo tratamento procede, a sua entidade empregadora implementou as medidas de segurança técnicas e organizativas consideradas necessárias às actividades de tratamento. Os seus dados poderão ser acedidos por prestadores de serviços, no âmbito das finalidades indicadas, nomeadamente para envio de comunicações, sendo asseguradas as medidas de segurança necessárias.

As Companhias Jerónimo Martins SGPS, S.A., Pingo Doce - Distribuição Alimentar, S.A., Recheio - Cash & Carry, S.A., Lidosol II - Distribuição de Produtos Alimentares, S.A., JMR - Prestação de Serviços para a Distribuição, S.A. nomearam um Encarregado de Protecção de Dados, o qual pode ser contactado para esclarecimentos no âmbito desta informação, através de dpo.portugal@jeronimo-martins.com.
Poderá ainda apresentar qualquer reclamação junto da Autoridade Nacional de Controlo, neste caso a Comissão Nacional de Proteção de Dados.

Data da última alteração: 202010

Pingo Doce - Distribuição Alimentar, S.A. Sede: Rua Actor António Silva, 7 - 1649-033 Lisboa Cont. Nº 500829993
Capital Social : EUR: 33.808.115,00 Escritórios: EVA Rua Prof Fernando da Fonseca 3º piso - 1600-616 Lisboa NISS: 20004665519

Com o presente documento, damos a conhecer **a informação relativa ao tratamento de dados pessoais que é realizado, na generalidade, para a gestão de Recursos Humanos, nas Companhias do Grupo Jerónimo Martins**.
O tratamento dos seus dados pessoais é desde logo, essencial para permitir a celebração e gestão do contrato de trabalho, para cumprir obrigações legais, podendo, ainda, enquadrar-se em interesses legítimos das Companhias do Grupo Jerónimo Martins.

Responsável pelo tratamento
A **responsabilidade pelo tratamento dos seus dados pessoais** cabe à sua Entidade Empregadora.

Finalidades, fundamentos e períodos de conservação
As principais **finalidades e fundamentos** para o tratamento de dados pessoais dos Colaboradores, assim como os respectivos **períodos de conservação**, são:

FINALIDADE	FUNDAMENTO LEGAL	PRAZOS DE CONSERVAÇÃO
Processamento de salários	Execução de contrato Obrigação legal Interesse Legítimo	10 anos
Controlo de assiduidade	Execução de contrato	5 anos
Videovigilância	Interesse legítimo	30 dias
Controlo da Utilização de Meios Electrónicos	Interesse legítimo	1 ano
Plataformas Colaborativas	Interesse legítimo Consentimento	1 ano
Avaliação de desempenho, talento e mobilidade interna*	Interesse legítimo	5 anos
Processos disciplinares*	Execução de contrato Obrigação Legal	10 anos
Acidentes de trabalho e outros seguros	Execução de contrato Obrigação Legal Interesse Legítimo	5 anos
Formação profissional*	Execução de contrato Obrigação legal Consentimento	5 anos
Gestão de Instrumentos de Trabalho	Interesse legítimo	4 anos
Compensação e Benefícios*	Execução de contrato e Interesse legítimo	5 anos
Medicina no Trabalho	Execução de contrato Obrigação Legal	5 anos

Com excepção da videovigilância e da avaliação de desempenho, **os períodos de conservação**, indicados na tabela, aplicam-se a partir do momento da cessação do contrato de trabalho, podendo ser estendidos para efeitos de cumprimento de uma obrigação jurídica ou com base noutro fundamento legalmente previsto.

Para as finalidades assinaladas com '*' na tabela, a responsabilidade pelo tratamento de dados pessoais de Colaboradores que desempenham funções de Direcção é partilhada entre a Entidade Empregadora e a sociedade Jerónimo Martins SGPS, S.A. (JMH).

O **interesse legítimo**, subjacente às finalidades identificadas na tabela, corresponde à necessidade de assegurar uma gestão eficiente e integrada dos Recursos Humanos, sendo tais finalidades prosseguidas com a adequação e proporcionalidade necessárias por forma a não serem prejudicados os direitos e interesses dos titulares.

Ainda com base no **interesse legítimo** da entidade empregadora, podem ser tratados dados pessoais dos colaboradores quando estritamente necessários para assegurar finalidades operacionais (como a realização de auditorias operacionais, a apresentação de projectos e candidaturas a realização de inquéritos e a divulgação e gestão de programas e projectos e a prevenção e detecção de fraude e de práticas de corrupção), bem como para efeitos de gestão de recursos humanos e controlo de acesso a instalações (aqui incluindo o tratamento de dados como a imagem/fotografia).

Acrescem ainda os tratamentos necessários ao cumprimento de obrigações legais e os que, casuisticamente, sejam realizados para outras finalidades e fundamentos (cujas características são comunicadas em documento autónomo).

No âmbito da **gestão global dos Recursos Humanos**, a JMH tem acesso a dados dos Colaboradores das restantes empresas do Grupo, na medida do necessário para execução de determinadas finalidades, nomeadamente para gestão de eventos, reporting de informação e gestão de viagens (incluindo as respectivas despesas), com base no **interesse legítimo** da empresa.

Fora do âmbito da gestão de Recursos Humanos a **JMH** poderá tratar dados de Colaboradores das restantes empresas do Grupo para as finalidades de auditoria interna, segurança de informação e a realização de inquéritos, divulgação e gestão de programas e projectos e apresentação de projetos e candidaturas, com base no **interesse legítimo** da empresa.

Partilha de dados com outras entidades

Poderá ainda existir partilha de dados pessoais nos termos impostos pela legislação aplicável, nas seguintes situações:

i. Junto de Companhias do Grupo Jerónimo Martins, para finalidades de gestão integrada de recursos humanos;

ii. Junto de Companhias do Grupo Jerónimo para finalidades de gestão de recursos humanos em regime de subcontratação;

iii. Junto de entidades externas, nomeadamente parceiros de negócio, quando necessário para o exercício das funções do Colaborador, para a sua participação em formações ou para a realização de questionários;

iv. Junto de entidades externas, nomeadamente parceiros de negócio, quando necessário no âmbito da apresentação de projectos e candidaturas;

v. Junto de entidades externas, nomeadamente seguradoras, bancos, gestoras de fundos de pensões, locadoras e outras entidades, no âmbito da atribuição de benefícios e instrumentos de trabalho;

vi. Junto de entidades terceiras (públicas ou privadas), sempre que necessário para:

a) cumprimento de obrigações legais;

b) exercício de direitos no âmbito de processos judiciais;

c) em resposta a solicitações de entidades públicas ou governamentais.

vii. Junto de entidades terceiras em situação de reorganização, aquisição, joint-venture, transferência de parte ou de todo o negócio e activos.

A Entidade Empregadora pode, também, para as finalidades acima identificadas, transferir dados pessoais para **entidades localizadas em países terceiros** (fora da União Europeia e da Área Económica Europeia). Nessas situações, a Entidade Empregadora assegura que são implementadas as medidas técnicas, organizativas e de segurança adequadas, de acordo com a legislação aplicável, tendo os Colaboradores o direito de solicitar informação sobre as medidas adoptadas na transferência dos seus dados pessoais para países terceiros.

A Entidade Empregadora apenas recolhe **informação sobre menores** de acordo com os requisitos legais impostos para o cumprimento de obrigações fiscais ou para atribuição de benefícios sociais.

Exercício de direitos

O Colaborador pode exercer, a todo o tempo, os seguintes direitos: o acesso aos dados pessoais que lhe digam respeito, bem como a sua rectificação ou actualização. Nos termos da legislação aplicável, poderá ainda exercer os direitos de eliminação, limitação do tratamento, portabilidade ou oposição, excepto nos casos em que a legislação aplicável imponha ou permita a conservação dos dados com prevalência sobre os referidos direitos. De igual forma, e se aplicável, poderá retirar o seu consentimento, sem que tal comprometa a licitude do tratamento até então efectuado.

Para o exercício de tais direitos e eventuais questões, deverá contactar: **dados_rh@jeronimo-martins.pt,** com excepção dos colaboradores das empresas Jerónimo Martins SGPS S.A. e Jerónimo Martins Serviços S.A, cujo contacto deverá ser **dados_ga_jmh@jeronimo-martins.pt.**

Caso considere que o tratamento dos seus dados pessoais viola a lei em vigor, sugerimos que contacte a equipa de recursos humanos, podendo ainda o Colaborador apresentar reclamação junto da Comissão Nacional de Protecção de Dados.

As Companhias Jerónimo Martins SGPS S.A., Recheio Cash & Carry, S.A., Pingo Doce - Distribuição Alimentar, S.A., JMR
- Prestação de Serviços para a Distribuição, S.A., Lido Sol II - Distribuição de Produtos Alimentares, S.A. e Escola de Formação Jerónimo Martins, S.A. nomearam um Encarregado de Protecção de Dados, que pode ser contactado para qualquer questão relacionada com o tratamento de dados pessoais, através do endereço de email: **dpo.portugal@jerónimo-martins.com**.

Actualizado em 2022.05

CÓDIGO DE CONDUTA

DO

GRUPO JERÓNIMO MARTINS

MENSAGEM DO *CHAIRMAN*

Caros Colaboradores,

A missão de Jerónimo Martins é promover a eficiência em todas as suas áreas de negócio, conquistar a lealdade e a máxima satisfação dos clientes, satisfazer os legítimos interesses dos seus acionistas, assim como contribuir para o crescimento económico e o desenvolvimento sustentável das regiões onde opera.

Para cumprimento desta missão, o empenho na inovação e no compromisso de oferecer a melhor relação preço-qualidade nos produtos e serviços oferecidos têm sido uma constante.

A adopção por todos nós dos princípios e valores que orientam o Grupo Jerónimo Martins fortalecerá a nossa dimensão ética e posicionamento enquanto entidade socialmente responsável e empenhada em ser e integrar um conjunto de empresas que, para além de oferecer prosperidade económica, gera valor para o consumidor e para o accionista, assumindo também a sustentabilidade na gestão da sua actividade, afirmando-se com uma postura ética, social e ambiental transparente nas comunidades em que se insere.

Deste modo, a missão do Grupo Jerónimo Martins é acompanhada dos valores e princípios que o orientam na relação com todas as partes interessadas ("stakeholders") e que todos os seus colaboradores igualmente devem seguir, incluindo normas de conduta, formando esse conjunto, o Código de Conduta do Grupo Jerónimo Martins.

Pingo Doce - Distribuição Alimentar, S.A. Sede: Rua Actor António Silva, 7 - 1649-033 Lisboa Cont. Nº 500829993
Capital Social : EUR: 33.808.115,00 Escritórios: EVA Rua Prof Fernando da Fonseca 3º piso - 1600-616 Lisboa NISS: 20004665519

Nesse desígnio, Jerónimo Martins conta com o entusiasmo e dedicação dos seus colaboradores, mas também dos fornecedores do Grupo, com os quais procura desenvolver relações de sinergia e benefício mútuo que resultem em vantagens para os consumidores e clientes, em todos os mercados onde opera.

Pedro Soares dos Santos
Chairman Jerónimo Martins

PRINCÍPIOS E VALORES JERÓNIMO MARTINS

Desde a sua fundação, em 1792, que o Grupo Jerónimo Martins se orgulha dos princípios e valores que presidem à condução dos seus negócios.

Desde aquele momento, e sem nunca deixar de se focar no negócio alimentar, nos sectores da distribuição, da indústria e dos serviços,

- o seu espírito inovador e empreendedor, quando decidiu viragens estratégicas que seriam determinantes para o seu sucesso;
- a resiliência, quando não se deixou abalar por momentos mais difíceis;
- a responsabilidade social, quando em 1930 pensou mais além e foi das primeiras casas a atribuir subsídio de Natal aos seus colaboradores;

são hoje apenas alguns exemplos de valores que passaram a constituir traços característicos do Grupo Jerónimo Martins.

Agora no século XXI, quando a sua presença já é multinacional, em Portugal, na Polónia e na Colômbia, é necessário reforçar o compromisso no cumprimento de um conjunto de princípios e valores que sejam comuns e transversais ao Grupo - e que constituam diretrizes para a atuação de todos os seus colaboradores e dirigentes, independentemente do seu nível hierárquico, incluindo administradores -, potenciando o nosso crescimento contínuo, motivação e atitude ética.

Respeito pela Lei

O Grupo Jerónimo Martins conduz os seus negócios com respeito pelo cumprimento das leis aplicáveis nos países onde opera.

O Grupo Jerónimo Martins respeita os Direitos Humanos, no quadro da Declaração Universal dos Direitos do Homem e cumpre os tratados internacionais de que sejam parte os países onde desenvolve a sua actividade.

Honestidade e Integridade

O Grupo Jerónimo Martins conduz a sua actividade com honestidade, rigor e integridade e não dá nem recebe, directa ou indirectamente, subornos ou quaisquer outras vantagens impróprias para o seu negócio.

Responsabilidade Corporativa Social

No Grupo Jerónimo Martins, procuramos gerir de forma equilibrada a relação entre a necessária prosperidade económica e o contributo activo para o desenvolvimento social e a preservação ambiental nas regiões onde marcamos presença.

Pingo Doce - Distribuição Alimentar, S.A. Sede: Rua Actor António Silva, 7 - 1649-033 Lisboa Cont. Nº 500829993
Capital Social : EUR: 33.808.115,00 Escritórios: EVA Rua Prof Fernando da Fonseca 3º piso - 1600-616 Lisboa NISS: 20004665519

Assumimos cinco pilares transversais e presentes na cultura do Grupo Jerónimo Martins:

1. Promover a saúde pela alimentação - Melhoria da qualidade de vida dos consumidores, por via da alimentação e da promoção do consumo responsável, com aposta na qualidade e inovação das Marcas Próprias; Promoção da segurança alimentar; Prestação de um serviço de confiança; Disponibilização de informação nutricional completa sobre os produtos comercializados.

2. Respeitar o ambiente - O Grupo Jerónimo Martins está empenhado em conduzir o seu negócio de uma forma consciente e respeitadora do ambiente. O seu objectivo é garantir que os seus processos e produtos tenham o mínimo impacto adverso possível no ambiente, promovendo, designadamente, a redução, a reutilização e o tratamento e reciclagem de resíduos e embalagens, desenvolvendo esforços para reduzir e prevenir a produção de emissões poluentes e promovendo a utilização racional de recursos materiais e energéticos.

3. Comprar com responsabilidade - Procuramos incorporar preocupações éticas e ambientais nas cadeias de abastecimento para potenciar uma melhoria gradual e sustentada dos impactos da nossa actividade.

4. Apoiar as comunidades envolventes - A nossa política de Responsabilidade Social tem uma componente de mecenato social que, em particular, privilegia o apoio humano e económico prestado a variadas instituições que acolhem ou tratam de crianças ou de idosos, e também de mecenato cultural, de apoio a projectos de preservação e divulgação do património histórico e cultural das comunidades em que desenvolve a sua actividade.

5. Ser um empregador de referência - Definimos três grandes eixos de actuação para apoiar os nossos colaboradores, saúde e bem-estar, educação e apoio social, assumindo, desta forma, um papel relevante no desenvolvimento de iniciativas que procuram ir ao encontro das necessidades e expectativas dos colaboradores.

Independência em Relação a Partidos Políticos

As empresas do Grupo Jerónimo Martins não apoiam partidos políticos ou os seus representantes, nem contribuem financeiramente para grupos que possam apoiar interesses partidários.

Cidadania

No âmbito da sua actuação socialmente responsável, o Grupo Jerónimo Martins ou as suas empresas poderão tornar pública as suas posições em matérias que afetem as comunidades onde se integram e que digam respeito aos negócios por si desenvolvidos.

Cooperação com Entidades Oficiais

As empresas do Grupo Jerónimo Martins são encorajadas a colaborar e a responder a solicitações do Governo e de outras entidades públicas para fornecimento de informação, comentários ou contributos sobre assuntos relevantes para o seu negócio e sobre as comunidades onde operam, designadamente apoiando o desenvolvimento de propostas de legislação ou regulamentação relacionadas com as suas áreas de negócio.

No seu relacionamento com Entidades Oficiais, os colaboradores devem ter presentes as

diretrizes da Política Anticorrupção do Grupo Jerónimo Martins.

OS NOSSOS CLIENTES

O Grupo Jerónimo Martins está comprometido com um esforço constante de oferecer, aos seus clientes e consumidores, diversidade de escolha a preços competitivos, perseguindo os mais elevados padrões de segurança e relação qualidade/preço e dedicando uma especial atenção ao atendimento ao cliente.

Qualidade e Segurança dos Produtos

O Grupo Jerónimo Martins estabelece e determina o cumprimento de "standards" de qualidade por parte dos seus colaboradores e fornecedores. Por "standards" de qualidade entendem-se os Cadernos de Encargos que dizem respeito à caracterização de produtos, bem como os manuais, procedimentos, normas e regras instituídos que, de alguma forma, tenham influência na qualidade dos produtos e serviços à disposição dos nossos clientes.

O Grupo Jerónimo Martins exige que todos os produtos comercializados nas suas lojas, incluindo os de marcas próprias, respeitem, na sua composição, a lei do país onde são comercializados e a política de cada empresa (nomeadamente a relativa a organismos geneticamente modificados), cumprindo, igualmente, com os mais elevados padrões de higiene e segurança exigíveis.

Higiene e Segurança das Instalações

O Grupo Jerónimo Martins empenha-se em proporcionar aos seus Clientes instalações dotadas de um ambiente saudável, adoptando para o efeito rigorosos padrões de qualidade de construção, higiene, saúde, bem-estar e segurança.

Serviços de Apoio ao Cliente

Jerónimo Martins criou estruturas especializadas de comunicação com os seus clientes, de forma a assegurar uma eficiente gestão das sugestões, ideias, pedidos de informação e reclamações apresentadas pelos clientes.
- **Serviço de Atendimento ao Cliente Pingo Doce em Portugal.**
- **Serviço de Atendimento ao Cliente Recheio em Portugal.**
- **Serviço de Atendimento ao Cliente Biedronka na Polónia.**
- **Serviço de Atendimento ao Cliente Ara na Colômbia.**

A Provedoria do Cliente

O Provedor do Cliente foi criado para preservar a confiança e satisfação dos Clientes, é independente no exercício das suas funções e é auxiliado por uma equipa própria, sendo as suas competências e funcionamento autónomos em relação aos serviços de atendimento ao cliente.

O Provedor do Cliente é o "representante" dos Clientes dentro do Grupo Jerónimo Martins, a quem estes podem recorrer para a defesa e promoção dos seus direitos, garantias e legítimos interesses, podendo emitir pareceres e recomendações que assegurem a qualidade do serviço prestado aos clientes, bem como sugerir iniciativas destinadas à sua melhoria.

Pingo Doce - Distribuição Alimentar, S.A. Sede: Rua Actor António Silva, 7 - 1649-033 Lisboa Cont. Nº 500829993
Capital Social : EUR: 33.808.115,00 Escritórios: EVA Rua Prof Fernando da Fonseca 3º piso - 1600-616 Lisboa NISS: 20004665519

OS NOSSOS COLABORADORES

O Grupo Jerónimo Martins está empenhado em garantir aos seus colaboradores um ambiente de trabalho são e agradável, uma remuneração justa e adequada, de forma a promover a sua motivação pelo trabalho e o sentimento de realização pessoal e profissional.

Esperamos dos nossos colaboradores o cumprimento dos princípios e normas contidos neste código de conduta e um elevado nível de integridade moral, lealdade e comportamento ético em todas as áreas de actuação.

Evolução na Carreira e Não Discriminação

Estamos empenhados em garantir aos colaboradores uma remuneração justa e uma evolução pessoal e profissional baseada no mérito, nas qualificações e na igualdade de oportunidades, independentemente da sua ascendência, sexo, orientação sexual, religião, idade, estado civil, situação familiar, nacionalidade, origem étnica, deficiência, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Criámos a Escola de Formação Jerónimo Martins para garantir uma aprendizagem contínua aos nossos colaboradores, com os objectivos de promover o seu desenvolvimento pessoal e profissional, uniformizar os programas de formação, especialmente no sector da distribuição, fomentar a partilha de experiências e consolidar uma cultura de Grupo.

Segurança, Saúde e Bem-estar

O Grupo Jerónimo Martins assegura aos seus colaboradores um ambiente e condições de trabalho seguros e saudáveis, proibindo quaisquer formas de assédio, "bullying" ou "mobbing", pugnando ainda pela divulgação dos princípios, valores e normas indispensáveis à manutenção e consolidação de uma cultura de prevenção do risco no local de trabalho.

Liberdade de Associação

O Grupo reconhece as diversas formas de liberdade de associação dos seus colaboradores, nomeadamente as de carácter profissional, lúdico e sócio-cultural, como expressão dos princípios de responsabilidade, de solidariedade, de comunhão de objectivos e interesses, de espírito comunitário e de entreajuda próprios da natureza humana e que são fonte do desenvolvimento, modernização, identidade e afirmação cultural da sua realidade.

Respeito pela Intimidade da Vida Privada do Trabalhador

O Grupo Jerónimo Martins assegura a todos os seus colaboradores o direito de reserva e de confidencialidade relativamente à sua vida privada, bem como da informação de natureza pessoal e de carácter não profissional, nomeadamente a que respeita aos seus dados pessoais e clínicos.

Conflitos de Interesses, Confidencialidade, Ofertas e Política Anticorrupção

Os colaboradores do Grupo Jerónimo Martins não podem negociar por conta própria ou em concorrência com o mesmo, estando ainda impedidos de obter benefícios, vantagens ou favores pessoais por força do cargo ocupado ou das funções desempenhadas.

Os colaboradores devem guardar sigilo e manter confidenciais todas as informações e factos relativos às actividades do Grupo a que tenham acesso e que não sejam de conhecimento público ou notório.

Os colaboradores do Grupo Jerónimo Martins não podem aceitar ou oferecer quaisquer ofertas, brindes, benefícios ou convites de carácter pessoal de terceiros para si, seus familiares ou a favor de outra pessoa, com excepção daqueles que cumpram os requisitos previstos na Política Anticorrupção do Grupo Jerónimo Martins. Todas as ofertas não autorizadas, mas que, por qualquer motivo, não possam ser recusadas ou devolvidas, revertem a favor do Grupo.

No Grupo Jerónimo Martins existe tolerância zero para qualquer comportamento que integre a prática de atos de corrupção, tráfico de influências, recebimento ou oferta indevidos de vantagem ou pagamento ou recebimento de quaisquer benefícios contrários a este Código de Conduta tal como melhor desenvolvido na Política Anticorrupção do Grupo Jerónimo Martins.

Informação Privilegiada

O Grupo Jerónimo Martins determina que qualquer colaborador que esteja na posse de qualquer informação relevante ainda não tornada pública e susceptível de influenciar cotações bolsistas de títulos do Grupo, não possa, durante o período anterior à sua divulgação, transaccionar valores mobiliários do Grupo ou transmitir essas informações a terceiros.

Atuação Leal, Exclusividade e Impedimentos

Os colaboradores, em conformidade com o princípio de lealdade que deve pautar a sua conduta, não podem prestar qualquer actividade de consultoria ou assistência técnica a fornecedores, clientes e prestadores de serviços do Grupo, salvo quando prévia e formalmente sejam autorizados nesse sentido.

Não é permitida a utilização em proveito próprio de bens ou meios do Grupo colocados à disposição dos colaboradores para o desempenho das suas funções.

O Grupo Jerónimo Martins exige que os seus colaboradores, excepto em circunstâncias especiais decorrentes do seu estatuto pessoal, da sua relação contratual ou outras aplicáveis, devidamente reconhecidas e autorizadas, prestem a sua actividade em exclusividade ao Grupo, abstendo-se de qualquer ação que afecte a qualidade do seu desempenho e dos seus deveres, enquanto colaboradores.

O Grupo Jerónimo Martins entende que os seus colaboradores devem abster-se de intervir em projectos ou actividades com entidades externas em que estejam envolvidos familiares seus ou pessoas e organizações com quem mantenham ou tenham mantido uma relação profissional ao serviço de Jerónimo Martins.

A participação ou intervenção de colaboradores em eventos públicos, incluindo na comunicação social, sobre assuntos relacionados com a actividade do Grupo, designadamente através de conferências, palestras, simpósios, entrevistas ou artigos de opinião, está sujeita a autorização prévia nos termos previstos na Política de Comunicação Externa do Grupo Jerónimo Martins em vigor.

Pingo Doce - Distribuição Alimentar, S.A. Sede: Rua Actor António Silva, 7 - 1649-033 Lisboa Cont. Nº 500829993
Capital Social : EUR: 33.808.115,00 Escritórios: EVA Rua Prof Fernando da Fonseca 3º piso - 1600-616 Lisboa NISS: 20004665519

Utilização de Meios Electrónicos e Informáticos

O correio electrónico, a internet, os meios informáticos ou qualquer outro suporte electrónico, equipamento ou material de natureza similar colocado à disposição dos colaboradores para a execução do seu trabalho, deve ser utilizado acautelando sempre a boa segurança da informação tratada, não sendo permitida a divulgação de mensagens ilícitas, ilegais ou de conteúdo menos próprio.

OS NOSSOS INVESTIDORES

Aos investidores queremos garantir que toda a informação relevante é correcta e está acessível.

Informação Completa e Transparente

O Grupo Jerónimo Martins cumpre rigorosamente os deveres de informação perante as entidades reguladoras, os seus accionistas e o mercado em geral, fazendo-o de forma tempestiva, completa, transparente e idónea.

Informação Financeira

Os Relatórios e Contas anuais, bem como os registos financeiros e documentos de suporte da contabilidade das empresas do Grupo Jerónimo Martins, descrevem e reflectem de forma exacta, verdadeira e transparente a natureza dos negócios subjacentes.

OS NOSSOS FORNECEDORES E PARCEIROS COMERCIAIS

Os fornecedores e parceiros comerciais são essenciais para a manutenção dos elevados padrões de qualidade que prosseguimos.

Práticas Leais de Comércio

O Grupo Jerónimo Martins adopta políticas de comércio leais que têm em vista a protecção dos direitos do consumidor.

O Grupo Jerónimo Martins apoia todas as actividades que tendam a proibir a existência de actividades restritivas do livre comércio, práticas injustas ou abuso de posição negocial.

O Grupo Jerónimo Martins opera de forma leal, em pleno respeito das condições contratuais acordadas, com todos os seus fornecedores e parceiros e espera o mesmo comportamento da parte destes.

Concorrência

O Grupo Jerónimo Martins acredita na concorrência forte e leal e apoia o desenvolvimento de leis da concorrência apropriadas.

Seleção de Fornecedores e Parceiros Comerciais

O Grupo Jerónimo Martins selecciona os seus parceiros de negócio, procurando relacionar-se com entidades que partilhem o mesmo quadro de princípios éticos por si seguidos.

Pingo Doce - Distribuição Alimentar, S.A. Sede: Rua Actor António Silva, 7 - 1649-033 Lisboa Cont. Nº 500829993
Capital Social : EUR: 33.808.115,00 Escritórios: EVA Rua Prof Fernando da Fonseca 3º piso - 1600-616 Lisboa NISS: 20004665519

A selecção de fornecedores é realizada de forma imparcial com base em critérios que se baseiam na qualidade, capacidade de inovação, preço, capacidade de abastecimento, performance, confiança, continuidade e sustentabilidade ao longo do tempo.

O Grupo Jerónimo Martins suporta e desenvolve actividades com os parceiros de negócio nacionais dos países onde opera, que obedeçam aos critérios de selecção definidos, com o propósito de promover o desenvolvimento dos sectores agropecuário e industrial como forma de melhoria da competitividade.

Aos fornecedores e demais parceiros comerciais é exigido, em cumprimento das leis aplicáveis, o empenho e adesão aos sistemas integrados de gestão de resíduos.

INCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA

O incumprimento do Código de Conduta poderá dar lugar à aplicação de medidas disciplinares, ou outras legalmente aplicáveis, aos colaboradores infratores, podendo inclusivamente determinar a cessação de quaisquer vínculos contratuais com o Grupo Jerónimo Martins. Poderá ainda resultar na responsabilização administrativa, civil ou criminal que poderá culminar em pena de prisão, como é o caso dos crimes de corrupção e demais relacionados.

O QUE FAZER SE QUISER DENUNCIAR ALGUMA IRREGULARIDADE CONSISTENTE NA VIOLAÇÃO DA LEI APLICÁVEL OU DO CÓDIGO DE CONDUTA?

Poderá utilizar os canais de denúncia disponibilizados pelo Grupo Jerónimo Martins e pelas Companhias que o integram. A comunicação de denúncias, sem prejuízo dos procedimentos que em concreto sejam estabelecidos, obedecerá aos seguintes princípios:

- As denúncias podem ser apresentadas por qualquer stakeholder (v.g. trabalhadores, accionistas, fornecedores, etc.), de boa-fé, devendo ser fundamentadas.
- As denúncias serão analisadas com rigor e imparcialidade.
- É garantida a confidencialidade da identidade do denunciante e dos envolvidos nos factos relatados, podendo também a denúncia ser feita anonimamente.
- É proibida qualquer forma de retaliação contra o denunciante de boa-fé.
- É assegurada a informação ao denunciante sobre o estado e seguimento da denúncia efetuada, nos termos e nos prazos previstos na lei nacional aplicável.

A COMISSÃO DE ÉTICA E OUTROS CANAIS DE DENÚNCIA

A Comissão de Ética e outros canais de denúncia acompanham, com isenção e independência, a divulgação e o cumprimento do Código de Conduta do Grupo Jerónimo Martins, bem como asseguram a receção e o seguimento das denúncias sobre quaisquer irregularidades, de acordo com o referido acima.

Os contactos da Comissão de Ética e de outros canais de denúncia deverão ser divulgados, a todo o tempo, através de meios adequados de comunicação, designadamente, quando existam, nos websites das Companhias que integram o Grupo Jerónimo Martins.

A versão em língua inglesa deste Código de Conduta prevalecerá, em caso de dúvida ou de conflito, sobre qualquer outra versão do mesmo.

Actualizado em 2022.04

INFORMAÇÃO SOBRE CONDIÇÕES APLICÁVEIS AO CONTRATO DE TRABALHO

Para cumprimento do Dever de Informação previsto nos artigos 106º e 107º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (adiante referido de forma abreviada Código do Trabalho), em consequência da celebração de Contrato de Trabalho entre **Pingo Doce - Distribuição Alimentar, S.A.**, com sede na Rua Actor António Silva, 7, 1649-033 Lisboa, como Primeira Contraente e **Fabio Da Silva Sousa**, como Segundo(a) Contraente em **07.08.2023**, comunica-se o seguinte:

1 - Férias

A duração das férias remuneradas, quer para contratos de trabalho a termo, quer para contratos de trabalho sem termo, encontra-se regulada pelas disposições constantes do Código de Trabalho (artigos 237º a 247º), e ainda pelo Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho aplicável.

De todo o modo, passa a indicar-se, sucintamente, o seguinte em relação ao período anual de férias:

Contrato de Trabalho Sem Termo e Contrato de Trabalho a Termo (Com duração igual ou superior a 6 meses)	- No ano de admissão, o Trabalhador tem direito, após 6 meses de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis; - No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo de 6 meses, referido anteriormente, pode o Trabalhador usufruir deste direito até 30 de Junho do ano subsequente; - No caso anterior, isto é, quando o gozo do direito a férias do ano da contratação passar para o ano civil seguinte, não pode resultar para o Trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis; - Em cada ano subsequente, o Trabalhador tem direito ao gozo de 22 dias úteis de férias.

Pingo Doce - Distribuição Alimentar, S.A. Sede: Rua Actor António Silva, 7 - 1649-033 Lisboa Cont. Nº 500829993
Capital Social : EUR: 33.808.115,00 Escritórios: EVA Rua Prof Fernando da Fonseca 3º piso - 1600-616 Lisboa NISS: 20004665519

	- 2 dias úteis por cada mês completo de duração do contrato;
Contratos de Trabalho a Termo com duração inferior a 6 meses	- Para determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho; - Nestes contratos o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

2 - Prazos de aviso prévio a observar pelo trabalhador em casos de denúncia ou caducidade do contrato.

a) Denúncia
Verificando-se a intenção da denúncia do contrato de trabalho, sem justa causa, por iniciativa do Trabalhador, deverá ser observado por este um período de aviso prévio, em relação à data em que o pretende fazer cessar conforme o tipo de contrato (a termo ou sem termo), a sua duração ou a antiguidade do Trabalhador.

Nesta conformidade, o Trabalhador deverá comunicar por escrito à Empresa a denúncia do contrato, com os seguintes prazos de pré-aviso:

Contratos Sem Termo

Antiguidade do Trabalhador até 2 anos = 30 dias
Antiguidade do Trabalhador superior a 2 anos = 60 dias

Contratos Com Termo

Duração do contrato inferior a 6 meses = 15 dias
Duração do contrato igual ou superior a 6 meses = 30 dias

Para aferir o prazo de aviso prévio dos contratos a termo incerto deverá atender-se à duração do contrato já decorrida.

b) Caducidade
Para fazer cessar, por caducidade, o contrato de trabalho a termo certo, o Trabalhador terá, obrigatoriamente, de avisar a Empresa, por forma escrita e até 8 dias do seu termo, dessa sua vontade, sob pena de o mesmo se renovar automaticamente por igual período de tempo.
Para cessar, por caducidade, o contrato a termo certo, a Empresa terá, obrigatoriamente, de avisar o Trabalhador, por forma escrita e até 15 dias do seu termo, dessa sua vontade, sob pena de o mesmo se renovar automaticamente por igual período de tempo.
Para fazer cessar, por caducidade, o contrato a termo incerto, a Empresa terá, obrigatoriamente, de avisar o Trabalhador com a antecedência de 7, 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos, ou por um período superior, respectivamente.

3 - Período Experimental

Pingo Doce - Distribuição Alimentar, S.A. Sede: Rua Actor António Silva, 7 - 1649-033 Lisboa Cont. Nº 500829993
Capital Social : EUR: 33.808.115,00 Escritórios: EVA Rua Prof Fernando da Fonseca 3º piso - 1600-616 Lisboa NISS: 20004665519

O periodo experimental - ou a sua não aplicação - é sempre regulado no clausulado do contrato individual de trabalho celebrado entre as partes, em linha com os artigos 111.º a 114.º do Código do Trabalho e eventuais disposições de instrumento regulamentação coletiva de trabalho, quando aplicável.

Durante este periodo, qualquer uma das partes pode denunciar o contrato de trabalho, sem necessidade alegação de justa causa e/ou de pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

a) Duração do período experimental

O periodo experimental pode ter as seguintes durações:

i) Contratos Sem Termo:

- **90** dias para a generalidade do(a)s trabalhadore(a)s;

- **180 dias** para trabalhadore(a)s que: **(i)** Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação; **(ii)** Desempenhem funções de confiança; **(iii)** Estejam à procura de 1º emprego ou sejam desempregados de longa duração;

- **240 dias**: trabalhadore(a)s que exerçam cargos de direção ou quadro superior.

ii) Contratos a termo:

- **30 dias** em caso de contrato com duração igual ou superior a 6 meses;

- **15 dias** para: **(i)** Contratos a termo certo com duração inferior a 6 meses e **(ii)** para contratos a termo incerto cuja duração previsivel não exceda 6 meses.

b) Contagem do período experimental

A contagem do período experimental inicia-se a partir do primeiro dia de trabalho, incluindo ainda eventuais ações de formação do empregador, desde que não exceda metade da duração do período experimental aplicável.
Não são contabilizados para o período experimental os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

c) Denúncia durante período experimental

i) Contratos a termo certo e incerto: podem ser denunciados livremente no decurso do período experimental.

ii) Contratos sem termo: podem ser denunciados livremente no decurso do período experimental, excepto se período experimental:

- **Tiver durado mais de 60 dias,** caso em que a denúncia por parte da Empresa depende de aviso prévio de 7 dias seguidos.

- **Tiver durado mais de 120 dias**, caso em que a denúncia por parte da Empresa depende de aviso prévio de 30 dias.

4- Valor e periodicidade de outras prestações retributivas para além da remuneração base

inicial

a) Elementos constitutivos da Retribuição

Nos termos legais aplicáveis, a retribuição do(a) Trabalhador(a) é constituída pelas rubricas de Retribuição Base e, sempre que determinado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, Diuturnidades, ambas devidamente discriminadas nos recibos de vencimento mensais.

b) Subsídio de Alimentação

O montante do Subsídio de Alimentação é fixado de acordo com a política seguida pela Empresa neste domínio, não sendo nunca inferior ao montante acordado em sede de contratação colectiva para regime de tempo completo e sendo pago por cada dia de trabalho efectivamente prestado (horário igual a 8 horas/dia).
O Trabalhador que pratique horário diário (a tempo parcial) igual ou superior a 5 horas/dia tem direito nesse dia ao subsídio de alimentação por inteiro. Se fizer menos de 5 horas/dia, o seu subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho semanal prestado.

c) Subsídio de Natal

O subsídio de Natal é regulado pelo artigo 263º do Código do Trabalho e pelo Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho aplicável.
O montante deste subsídio corresponde a 1 mês de remuneração base e é pago até 30 de Novembro de cada ano.
Nos anos de início e cessação do contrato, bem como nos casos da sua suspensão por impedimento prolongado por motivo que não seja imputável ao(à) Trabalhador(a), o pagamento deste subsídio será proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

d) Subsídio de Férias

O subsídio de férias é regulado pelo artigo 264º do Código do Trabalho e pelo Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho aplicável.
Este subsídio será pago, em regra, numa única prestação.

5 - Acidente de Trabalho

Os Trabalhadores da Empresa encontram-se cobertos pela apólice nº AT64776617 sobre a companhia de seguros Fidelidade.

6 - Período Normal de Trabalho e figuras conexas

Os períodos normais de trabalho máximos, estabelecidos pela Empresa de acordo com o estipulado no artigo 203.º do Código do Trabalho, são os seguintes:

Período normal de trabalho semanal: 20 horas

Período normal de trabalho diário: 4 horas

Nos termos constantes do contrato de trabalho, o(a) Trabalhador deu o seu acordo à alteração do horário, incluindo a flexibilidade do mesmo e a mudança de dias de descanso, dentro dos limites de duração impostos pela Lei ou pelo Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho.

Em matéria de trabalho suplementar, o mesmo segue as normas constantes no Instrumento de regulamentação eventualmente aplicável, enunciado no contrato de trabalho ou, na sua falta, pelos artigos 59.º, 75.º, 88.º, 226.º a 231.º, todos do Código do Trabalho.

Nas situações em que, eventualmente, os tempos de trabalho sejam organizados em termos médios, são aplicáveis as normas constantes nos artigos 204.º a 208.º, do Código do Trabalho, sem prejuízo do disposto no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável às partes.

7 - Faltas

O **regime legal das faltas** consta dos artigos 248º a 257º do Código de Trabalho e do Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho aplicável.

Considera-se falta a ausência do Trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período de trabalho a que está obrigado. Se a falta for dada por um período inferior ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à Empresa com a antecedência mínima de 5 dias. Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à Empresa logo que possível.

O não cumprimento das regras anteriores torna as faltas injustificadas, constituindo as mesmas violação do dever de assiduidade e determinando perda de retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do Trabalhador.

A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado em que não haja qualquer período de laboração da empresa, constitui infracção grave. Nesta situação, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

8 - Formação Contínua.

O Direito a formação contínua é regido pelos artigos 130.º a 134.º do Código do Trabalho bem assim como das disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, quando aplicáveis.

O(A)s trabalhadore(a)s têm direito anualmente a 40 horas de formação profissional, salvo se:

(i) for contratado a termo por período inferior a 3 meses, caso que não terá direito a qualquer direito a formação contínua; ou

(ii) tenha contrato a termo igual a superior a 3 meses, caso em que o direito anual será calculado pela proporção do trabalho efetivamente prestado no ano.

Para os saldos de formação anual são consideradas, para além das formações asseguradas pela companhia, as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como

as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

9 - Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho.

A Empresa incluirá o(a) Trabalhador(a) no Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho, nos termos da legislação, em vigor e a vigorar.

10 - Regime de Proteção Social

a) Regime contributivo obrigatório

Com a celebração do contrato de trabalho, acima melhor identificado, o(a) trabalhador(a) fica enquadrado no regime contributivo obrigatório de trabalhadores por conta de outrem do Instituto de Segurança Social, I.P..

A inclusão do(a) trabalhador(a) é assegurada pela empregadora em momento anterior ao início da execução do contrato de trabalho.

Nos termos deste regime contributivo a empregadora pagará, diretamente ao Instituto de Segurança Social, I.P., as correspondentes taxas aplicáveis às remunerações pagas ao(à) trabalhador(a) que sejam a estas sujeitas.

As taxas aplicáveis obedecem ao seguinte racional:

i) 23,75%, que são responsabilidade da empregadora; e,

ii) 11,00% a cargo do(a) trabalhador(a), retidos mensalmente pela empregadora no seu vencimento e em relação às rubricas de pagamento sujeitas a contribuições para a Segurança Social, nos termos legais em vigor ou a vigorar.

Nos termos deste regime, é garantida proteção ao(à) trabalhador(a) nas seguintes eventualidades: **(i)** doença; **(ii)** doença profissional; **(iii)** parentalidade; **(iv)** desemprego; **(v)** invalidez; **(vi)** velhice e **(vii)** morte.

Para poder aceder à proteção referido nos pontos anteriores, o(a) trabalhador(a) deverá cumprir com os respectivos requisitos de elegibilidade, definidos na legislação de segurança social aplicável a cada um.

b) Regimes de proteção social complementares ou substitutivos do regime geral

O(A) trabalhador(a) beneficiará ainda do regime de proteção social não contributivo do Instituto de Segurança Social, I.P.

O regime não contributivo é uma modalidade de proteção social de carácter universal que assenta na solidariedade de toda a comunidade, destinando-se a prevenir situações de pobreza e exclusão social ou a compensar a ocorrência de determinadas eventualidades, durante a pendência ou não do contrato, e idenpendentemente dos descontos para a Segurança Social. A responsabilidade pelo financiamento deste regime é assumida diretamente pelo Estado.

Nesta modalidade, o(a) trabalhador(a) poderá beneficiar de proteção em eventualidades tais

como: **(i)** pensões (invalidez/velhice); **(ii)** apoios à família; **(iii)** deficiência; **(iv)** pessoas dependentes a cargo; **(v)** carência.

Para poder aceder à proteção referido nos pontos anteriores, o(a) trabalhador(a) deverá cumprir com os respectivos requisitos de elegibilidade, definidos na legislação de segurança social aplicável a cada um.

c) Onde obter mais informações?

Para saber mais sobre estes temas, o(a) trabalhador(a) poderá utilizar os seguintes canais do Instituto de Segurança Social, I.P.:

i) Sitio internet: www.seg-social.pt
ii) Segurança Social Direta: www.seg-social.pt, seleccionado a opção "Segurança Social Direta"
iii) Linha de apoio: 210 545 400 ou 300 502 502 (custo de chamada local)
iv) Atendimento presencial: Mediante marcação através do site referido acima.

11 - Declaração de Rendimentos para efeitos de IRS (Artigo 119º do Código de IRS)

Para efeitos de apresentação da Declaração de Rendimentos (IRS), informa-se que, anualmente, e até ao dia 20 de Janeiro, a Empresa disponibiliza no local onde presta serviço (ou prestou serviço, se entretanto se tiver verificado a cessação do contrato de trabalho), documento comprovativo das importâncias sujeitas a imposto e devidas pelo trabalho prestado no ano anterior.

Santarém, 06 de Agosto de 2023

Pingo Doce - Distribuição Alimentar, S.A. Sede: Rua Actor António Silva, 7 - 1649-033 Lisboa Cont. Nº 500829993
Capital Social : EUR: 33.808.115,00 Escritórios: EVA Rua Prof Fernando da Fonseca 3º piso - 1600-616 Lisboa NISS: 20004665519

Política Anticorrupção

Guia Prático

A INTEGRIDADE É O NOSSO PRIMEIRO COMPROMISSO

No Grupo Jerónimo Martins, os princípios éticos estão na base de tudo e garantem que os actos de alguns não se sobrepõem aos interesses de todos.

Este **Guia Prático da Política Anticorrupção** dá a conhecer regras de conduta e procedimentos a adoptar em contexto de trabalho e no âmbito das nossas relações com fornecedores, clientes e com outras entidades externas, designadamente funcionários públicos e titulares de cargos políticos.
Este documento não dispensa a leitura completa e a consulta regular da Política Anticorrupção.

O QUE É CORRUPÇÃO?

Fala-se em corrupção quando usamos a nossa função ou posição para **obter ou oferecer, directa ou indirectamente, vantagens indevidas para nós ou para terceiros**. Quando **pedimos, recebemos ou oferecemos bens, benefícios ou serviços de/para terceiros, fornecedores ou outros,** em contrapartida de uma acção (ou omissão), estamos a praticar um acto de corrupção.

A corrupção **nunca é tolerada em Jerónimo Martins.**

A RELAÇÃO COM FORNECEDORES E OUTRAS ENTIDADES

A relação com fornecedores e com outras entidades externas tem um papel central na actividade das Companhias do Grupo Jerónimo Martins e tem de ser pautada pelo cumprimento escrupuloso de todos os princípios e normas consagrados no nosso Código de Conduta e na Política Anticorrupção.

As visitas a instalações de fornecedores são práticas normais de negócio, podendo, por isso, ser realizadas, sempre que previamente justificadas e autorizadas.

Estas visitas **devem, preferencialmente, ser realizadas por, no mínimo, dois colaboradores em conjunto**. No caso de implicarem outro tipo de actividades, como, por exemplo, almoços ou viagens em viaturas de fornecedores, **estas devem ser objecto de autorização expressa pelo superior hierárquico**. No caso de uma destas actividades ocorrer com carácter de urgência ou de forma não planeada, e não havendo possibilidade de obter a autorização prévia necessária, fica o colaborador obrigado a reportar o evento imediatamente após a sua ocorrência.

A partilha de informação com fornecedores está sujeita aos termos previstos na Política de Classificação de Informação de Jerónimo Martins, que pode ser consultada em **ourjm.com.** É proibida a partilha de informação interna ou confidencial que não seja estritamente necessária à realização da função, ainda que seja a partir de dispositivos de carácter pessoal (do próprio ou de terceiro).

É proibida a aceitação ou oferta (ou proporcionar o usufruto ou pagamento) total ou parcial de bens ou serviços ou quaisquer outras vantagens de ou a fornecedores (ou outras entidades), excepto nos termos abaixo mencionados relativamente a cortesias profissionais.

O **recebimento de amostras de produtos deve servir para fins exclusivamente profissionais**, devendo ser limitado às quantidades estritamente necessárias à avaliação do interesse comercial do produto e sua qualidade.

Está também proibida a compra, salvo se ao serviço do Grupo e no exercício das respectivas funções, de produtos, bens ou serviços a fornecedores do Grupo ou entidades com eles relacionadas **usando a posição de trabalho para obter algum tipo de vantagem indevida** (descontos ou outras) para si próprio ou para terceiros.

O convívio não profissional, como encontros aos fins-de-semana e fora do horário normal de trabalho, é vivamente desaconselhado.

CORTESIAS PROFISSIONAIS

As cortesias profissionais passam pela oferta ou recebimento de:

- Gratificações, brindes ou presentes.
- Entretenimento ou actos de hospitalidade, designadamente refeições, viagens, estadias em estabelecimentos hoteleiros, entre outros.
- Participação em eventos.
- Pagamento de despesas.

O Grupo Jerónimo Martins tem como política não aceitar ou oferecer de ou aos seus fornecedores, clientes e entidades externas, cortesias profissionais, excepto quando relativamente a uma determinada cortesia se verifiquem, cumulativamente, todas as seguintes situações:

- **Ser permitida por lei** e totalmente transparente (registada por escrito).
- **Ser ocasional e nunca em dinheiro** ou equivalente (vouchers, títulos de crédito, depósitos bancários ou transferências de fundos).
- **Não se destinar a obter vantagem indevida** para o colaborador ou para terceiro.
- Ter valor simbólico e **nunca ultrapassar os 100,00 Euros[1].**
- **Não significar qualquer forma de pressão** ou influência.
- As cortesias profissionais **nunca podem ser oferecidas ou prometidas** a funcionários (nacionais, estrangeiros ou de organizações internacionais), titulares de cargos políticos (nacionais ou estrangeiros) ou titulares de altos cargos públicos, nem a familiares ou amigos dos colaboradores do Grupo.

É **proibido** aceitar ou oferecer os **seguintes tipos de cortesias profissionais**:

- Valores em dinheiro ou equivalente.
- Empréstimos em dinheiro, bens ou serviços.
- Pagamento de despesas pessoais (p.ex., contas de serviços, rendas e prestações de créditos).
- Cartões de crédito ou débito.
- Serviços para benefício particular (p.ex., viagens, estadias, aluguer de viaturas, seguros, obras, reparações).
- Combustível, incluindo cartões para abastecimento.
- Convites para eventos de lazer ou visitas a estabelecimentos de diversão (p.ex., espectáculos desportivos ou culturais, casamentos, aniversários, baptismos, visitas a bares, restaurantes ou discotecas).

É ainda proibido aceitar ou oferecer cortesias profissionais num contexto de c**elebração ou renovação de contratos,** ou sempre que exista potencial **conflito de interesses**.

Todas as situações de recebimento ou oferecimento de cortesias profissionais **têm de ser registadas no formulário próprio e reportadas** ao superior hierárquico e ao Director de

[1]Para determinação do montante, dever-se-ão ter em consideração todas as cortesias aceites ou entregues a uma determinada pessoa, no período de 6 (seis) meses.

Recursos Humanos da respectiva Companhia.

Em caso de dúvida, os colaboradores devem consultar, por escrito, os superiores hierárquicos. As cortesias que não sejam autorizadas mas não possam ser recusadas ou devolvidas revertem a favor do Grupo Jerónimo Martins.

CONFLITO DE INTERESSES

Entende-se por conflito de interesses **qualquer situação em que os interesses pessoais possam ser potencialmente contrários aos do Grupo**.
Pode existir sempre que:

- Um colaborador ou um seu familiar ou amigo exerça funções numa **empresa cliente, fornecedor ou parceiro** do Grupo, havendo algum tipo de relação com as funções que o colaborador exerce em Jerónimo Martins.
- Um colaborador ou um seu familiar ou amigo tenha **interesse directo ou indirecto em estabelecer contrato com empresa cliente, com fornecedor ou com parceiro** do Grupo.
- Um colaborador **beneficie economicamente um seu familiar ou amigo** que trabalhe em **empresa cliente, em fornecedor ou parceiro** do Grupo, **através da prática de uma qualquer acção e seja por que forma for**.
- Um **colaborador supervisione, analise ou influencie a avaliação profissional de um seu familiar ou amigo** que trabalhe no Grupo.

No caso de eventual conflito de interesses, o colaborador deve comunicar de imediato essa situação.

Procedimento para Declaração de Conflito de Interesses

- Em caso de potencial conflito de interesses, **o colaborador deve comunicá-lo através do preenchimento e assinatura de declaração específica** , que pode obter em **ourjm.com** ou efectuando um pedido ao seu superior hierárquico.
- O preenchimento e submissão da declaração pelo **colaborador é condição** necessária para prosseguir com o desempenho das suas funções profissionais.
- Em caso de dúvida sobre a existência de um conflito de interesses, **poderá consultar a Comissão de Ética**.

INCUMPRIMENTO

O **incumprimento da Política Anticorrupção é considerado uma infracção grave** e pode resultar na aplicação de medidas disciplinares, na cessação do contrato de trabalho ou na cessação de outros vínculos contratuais.
Este incumprimento **pode também conduzir a responsabilização administrativa, civil ou criminal.**

DENÚNCIA

Os colaboradores que tenham conhecimento ou suspeita fundamentada de situações contrárias à **Política Anticorrupção** do Grupo devem reportá-las, designadamente à Comissão de Ética.

Nenhum colaborador pode ser prejudicado pelo atraso ou não-realização de negócios que possam resultar da sua recusa **em adoptar condutas proibidas ou não recomendadas, devendo denunciar as situações em causa de imediato**.

Quem, de boa fé, denunciar práticas contrárias à Política Anticorrupção, não poderá ser discriminado nem prejudicado.

A COMISSÃO DE ÉTICA

Uma equipa disponível para o ajudar e informar.

A **Comissão de Ética** acompanha, com isenção e independência, a divulgação e o cumprimento do Código de Conduta de Jerónimo Martins. Todos os colaboradores ou parceiros do Grupo são livres de contactá-la, com garantia de absoluta confidencialidade, sempre que:

- **Exista alguma dúvida** sobre a aplicação das normas previstas no Código de Conduta ou na Política Anticorrupção.
- **Se pretender apresentar uma denúncia** sobre qualquer acto de corrupção ou de violação de regras previstas na Política de Anticorrupção.

Website: comissaodeetica.jeronimomartins.com
Email: comissao.etica@jeronimo-martins.com
Carta: Comissão de Ética | Rua Actor António Silva, n.º 7 | 1649-033 Lisboa
Para mais informações consulte o nosso site: www.jeronimomartins.com

Assinaturas

Primeira Contraente

Digitally Signed By: LILIANA ISABEL DOS SANTOS CARDOSO
Signing Time: 2023/08/09 17:24:54 WEST +0100
Organization: PINGO DOCE-DISTRIBUICAO ALIMENTAR S.A.
Certificate Profile - Qualified Certificate - Representative Entitlement - ASSINAR DOCUMENTOS DE AMBITO LABORAL

Certificado Digital Qualificado
Documento assinado eletronicamente.
Esta assinatura eletrónica substitui a assinatura autógrafa na UE.

Segundo(a) Contraente



Pingo Doce - Distribuição Alimentar, S.A. Sede: Rua Actor António Silva, 7 - 1649-033 Lisboa Cont. Nº 500829993
Capital Social : EUR: 33.808.115,00 Escritórios: EVA Rua Prof Fernando da Fonseca 3º piso - 1600-616 Lisboa NISS: 20004665519