

Código de **Conduta**

AGAS
ASSOCIAÇÃO GAÚCHA DE SUPERMERCADOS

320

Associação
Gaúcha de
Supermercados

2024

Índice do Código

1. Compromisso da Diretoria

2. Princípios Fundamentais

3. Agindo com ética nos negócios

4. Cadeia de Fornecimento

Sustentável e Direitos Humanos

5. Dúvidas e inconformidades

6. Disposições finais

Contatos

1. Compromisso da **Diretoria**

Desde 1971, quando foi fundada em Porto Alegre, a Associação Gaúcha de Supermercados (AGAS) vem estimulando o desenvolvimento do autosserviço no sul do país e colocando o Rio Grande do Sul na vanguarda do setor supermercadista.

Sempre buscando evoluir como organização e firme no objetivo de solidificar o setor e torná-lo mais competitivo, a AGAS incluiu em seu planejamento estratégico de 2023 a implantação de um programa de integridade, visando ao aprimoramento dos processos internos e da relação com associados, clientes, fornecedores e a comunidade.

Esse processo foi encabeçado pela Alta Diretoria da entidade, comprometida com a efetiva aplicação dos valores do programa de integridade na cultura organizacional. A Diretoria acredita na gestão pelo exemplo, por isso assumiu o papel de dar o tom de liderança que vai permear as atividades de cada colaborador no seu dia a dia.

Neste Código de Conduta você vai conhecer os valores e princípios da AGAS, ligados à ética, capacitação, dinamismo e a atuação no mercado cumprindo as normas que regulam o setor. Terá visibilidade do DNA da AGAS como associação que não tolera a corrupção, o assédio moral e sexual, o descumprimento de normas trabalhistas. Uma organização que encoraja a alta performance e a competitividade, mas promove a isonomia no ambiente de trabalho, buscando o bem-estar do colaborador e um impacto positivo na comunidade que a acolheu.

O programa de integridade da AGAS é o resultado de mais de quatro décadas de preocupação e compromisso em sermos especialistas em autosserviço, formação, gestão e governança.

Cordialmente, Antônio Cesa Longo
Diretor-Presidente da AGAS

2. Princípios Fundamentais

Sendo uma ferramenta de governança, nosso código se norteia pelos princípios que regem a governança e integridade corporativas. Um programa de integridade tem o propósito de viabilizar a gestão de riscos corporativos antecipada, dando visibilidade de quais são os principais pontos de exposição a riscos e propondo medidas de mitigação para a Diretoria.

As normas que dão fundamento a este Código de Conduta são, notadamente, a Constituição Federal, a Lei 12.846/2013 e decretos que a regulamentam; a Consolidação das Leis do Trabalho (Lei 5.452/1943), a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018) e o Estatuto da AGAS.

2.1. Transparência

Todas nossas relações jurídicas com terceiros, bem como nossas contas, são perfeitamente auditáveis.

Relações com entes e agentes públicos e políticos são sempre documentadas e arquivadas para fins de transparência.

2.2. Equidade

Primamos pela igualdade de direitos e deveres de todos os associados e colaboradores, buscando a manutenção de um ambiente que promova a diversidade, a inclusão, a competência e relações sustentáveis.

2.3. Prestação de contas (Accountability)

O setor financeiro presta contas à Diretoria de maneira clara, concisa e tempestiva, com transparência e responsabilidade corporativa.

3. Agindo com **ética** nos negócios

Para agir com ética e transparência nos negócios, nos atentamos sempre aos seguintes fundamentos:

3.1. Anticorrupção

Na AGAS existe uma cultura de tolerância zero à corrupção – tanto pública quanto privada. Obedecemos às premissas da Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) e jamais oferecemos, damos, aceitamos, solicitamos ou recebemos subornos ou outras vantagens indevidas, seja direta ou indiretamente, por negócios ou ganho particular, seja para nós mesmos ou para terceiros.

Para isso, existem requisitos a serem atendidos quando da interação com terceiros – sejam eles fornecedores (visando evitar episódios de corrupção privada), órgãos e funcionários públicos ou agentes políticos:

- Todas as interações com agentes e órgãos públicos, bem como agentes políticos, serão documentadas por e-mail; mesmo aquelas que tenham se iniciado por outra forma de comunicação, a exemplo de aplicativos de comunicação instantânea como o WhatsApp - prezando-se por uma comunicação formal;
- As reuniões com agentes públicos e políticos serão reguladas por uma pauta preestabelecida e alinhada por e-mail entre as partes;
- Tais reuniões poderão ser realizadas em formato virtual, quando se recomenda a sua gravação e armazenamento em ambiente seguro (preferencialmente nuvem);
- Cada reunião terá uma ata lavrada, com a promoção da assinatura de todos os presentes, a exceção de reuniões virtuais que tenham sido gravadas;
- As reuniões serão registradas em um log de interação, para fins de documentação do tema e demais detalhes da conversa;
- A AGAS regula suas relações com agentes públicos e políticos por meio de procedimento interno sobre o qual todos os colaboradores foram treinados;
- Para a contratação de fornecedores sempre será seguido um processo neutro, com a busca por orçamentos, isento de conflito de interesses;
- O processo neutro e isento de contratação é previsto em procedimento próprio, sobre o qual todos os colaboradores foram devidamente treinados.

Esses requisitos regem as relações com terceiros e devem ser consideradas por todos que mantêm qualquer relação jurídica com a AGAS, já que a escolha de com quem fazemos negócios também leva em consideração a equivalência de valores com nossos terceiros.

3.2. Combate ao Assédio Moral e Sexual

Para um ambiente de trabalho saudável e agradável é primordial o respeito mútuo. Isso passa pela garantia de que não haverá circunstâncias de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

Para este efeito, entende-se por:

- **Assédio Moral:** toda circunstância em que um colaborador repetitivamente ofende ou pressiona moralmente outro, alterando o tom de voz, promovendo humilhação pública ou o expondo. São exemplos de assédio moral: crítica pública, crítica ostensiva, brincadeiras que ofendam a moral de outrem.
- **Assédio Sexual:** toda circunstância de importunação à dignidade sexual de outrem. Não é necessário que ocorra entre líder e liderado (não depende de hierarquia para se configurar), nem que seja repetitivo, e pode ocorrer contra pessoas de qualquer gênero. São exemplos de assédio sexual: comentários sobre trajes, sobre a orientação sexual, sobre a vida sexual e/ou pessoal, assovios.

Todos os colaboradores são treinados para agir em conformidade com esses valores e reportar no caso de presenciarem qualquer violação à moral ou sexualidade de um colega.

No caso de violação a este princípio básico de relação interpessoal, a AGAS dispõe de canal de comunicação seguro e confidencial para o reporte e o Comitê de Ética vai se ocupar de apurar os fatos e aplicar sanções no caso de sua confirmação (veja o ponto 4.1 deste CdC para mais informações acerca das ferramentas de garantia ao cumprimento do programa de integridade).

Por se tratar de um ambiente que pretende ser livre de qualquer tipo de assédio, incentiva-se o reporte e garante-se que não haverá qualquer tipo de retaliação às pessoas que apresentarem reportes neste sentido.

3.3. Concorrência Leal

Na AGAS, entendemos que a concorrência adequada entre indústrias da mesma área é essencial para que sejam observados os direitos do consumidor, garantindo-se regulação adequada de preço e controle de qualidade.

Neste sentido, a AGAS e seus associados:

- Têm clareza e transparência quanto aos critérios de precificação;
- Têm uma preocupação constante em não abusar de qualquer influência de mercado;
- Estão atentos às melhores práticas em respeito à concorrência, conforme jurisprudência do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE);

- Não ajusta preço nem opera qualquer tipo de pressão sobre fornecedores;
- Assegura confidencialidade sempre que precisa compartilhar informação sensível com competidores.

3.4. Conflito de Interesses

Por conflito de interesse se entende a colisão entre os interesses pessoais de cada gestor e/ou colaborador e os interesses da empresa. A preocupação em evitar o conflito de interesse existe desde o recrutamento de colaboradores.

Para tanto:

- Evita-se relação de subordinação entre amigos íntimos ou familiares;
- Na contratação de fornecedores, é atendida a neutralidade de seleção, de modo que não haverá contratação de terceiro que esteja de qualquer forma vinculado a algum colaborador ou associado;
- Controles internos são implementados para assegurar o cumprimento dos pontos anteriores;
- Um procedimento interno foi criado e todos os colaboradores tiveram acesso ao seu conteúdo.

3.5. Conformidade à legislação trabalhista

e respeito aos Direitos Humanos

Para que qualquer organização possa cumprir sua função social e assegurar excelência de entregas deve-se prezar por um ambiente de promoção e garantia de cumprimento aos direitos dos trabalhadores.

Neste sentido:

- Na AGAS não haverá abuso da jornada de trabalho;
- Intervalos intrajornada serão sempre respeitados e jamais será cobrado de um colaborador que encurte seus intervalos de repouso para aumentar sua produtividade;
- As relações de emprego serão sempre transparentes e refletidas documentalmente, sem a supressão de qualquer informação de remuneração ou condição de trabalho;
- A condição de saúde física e mental do colaborador será sempre respeitada e considerada, para que não haja sobrecarga ou esgotamento;

3.6. Contribuições Políticas

Não serão realizadas contribuições políticas em nome AGAS, nem será apoiada qualquer iniciativa política de colaboradores. A posição e ideologia política dos funcionários não está refletida na empresa, que é uma organização apartidária.

3.7. Antidiscriminação

Na AGAS, entendemos que todos devem conviver com dignidade nas suas diferenças e que ninguém deve ser obrigado a se encaixar a nenhum padrão para ser respeitado e tratado com equidade.

Neste sentido:

- Haverá paridade de remuneração entre homens e mulheres que desempenham as mesmas funções ou funções de mesmo grau de hierarquia em um mesmo departamento, observadas as eventuais bonificações meritórias;
- Ninguém será julgado e não haverá tratamento desigual em razão de orientação sexual, gênero, orientação política ou religiosa;
- As contratações de novos colaboradores serão isentas e sem considerar qualquer fator de gênero, orientação sexual, política ou religiosa;

- Treinamentos e capacitações, assim como campanhas específicas, serão utilizados como mecanismos de propagação de uma cultura verdadeiramente de igualdade e respeito mútuo.

3.8. Presentes e Hospitalidades

Na AGAS, será sempre estimulado que não haja trocas de presentes e hospitalidades com fornecedores e demais parceiros.

Brindes de baixo valor serão aceitos em ocasiões festivas como Natal, Páscoa etc.; ou seja, vinculados a uma data comemorativa.

Um procedimento específico trata de eventuais exceções e quais os limites aceitáveis neste sentido. Todos os colaboradores tiveram acesso ao conteúdo deste procedimento e foram devidamente capacitados para compreender a importância de seu cumprimento.

3.9. Proteção de Dados e Confidencialidade

Dados sensíveis serão tratados em conformidade com as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados. No mesmo sentido, informações sigilosas e confidenciais serão geridas com integridade, evitando o seu compartilhamento indevido. Neste sentido:

- Dados sensíveis serão tratados em conformidade com as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados. No mesmo sentido, informações sigilosas e confidenciais serão geridas com integridade, evitando o seu compartilhamento indevido. Neste sentido:
- Fornecedores que tiverem acesso a informações sensíveis, sejam dados pessoais seja informação estratégica, deverão assinar um acordo de confidencialidade;
- O departamento que faz a gestão de pessoas tem o treinamento adequado para gerir dados pessoais de acordo com a legislação vigente;
- Todos os equipamentos são guardados por senha de acesso, que será alterada periodicamente com apoio da TI;
- O TI capacita as pessoas para que criem senhas fortes, compostas de letras, números e símbolos;
- Ao deixar a estação de trabalho o colaborador deixará seu equipamento bloqueado, evitando que seja possível a leitura do conteúdo de sua tela;
- As estações de trabalho serão mantidas organizadas e nenhuma informação sensível ficará exposta;
- O acesso de terceiros à sede da AGAS será permitido apenas quando acompanhado por um colaborador ou membro da Diretoria, ou mediante autorização prévia.

3.10. Diretrizes gerais de comunicação

interna e externa

As seguintes rotinas são recomendadas quando um colaborador falar em nome da AGAS perante terceiros - sejam eles agentes públicos/políticos ou não:

- Sempre utilizar o e-mail funcional para qualquer comunicação;
- As comunicações devem ser realizadas em horário comercial, evitando-se incorrer em horas extras neste sentido;
- Mesmo que a comunicação se inicie por outro meio não documentado - como whatsapp ou telefone - recomenda-se posteriormente a redução a termo de temas sensíveis que tenham sido discutidos com terceiros;
- Sempre que houver impacto jurídico em ações que estão sendo desenvolvidas pelas áreas é recomendável o envolvimento do Departamento Jurídico para revisão e visto;
- Os terceiros serão revisados por meio de um formulário específico de devida diligência, a ser regulado por política própria.

4. Cadeia de Fornecimento Sustentável e Direitos Humanos

Na AGAS, temos um compromisso com a busca por parceiros e fornecedores que também apliquem em sua cultura corporativa os valores que consideramos inegociáveis. Por meio de diligências de terceiros, visamos nos associar apenas a outras organizações que demonstrem o mesmo compromisso com o cumprimento da legislação ambiental, trabalhista e a sustentabilidade.

Da mesma forma, repudiamos a escravidão moderna, trabalho infantil e a manutenção de colaboradores em situação análoga à escravidão. Controles internos são implementados no sentido de assegurar que todos os agentes de nossa cadeia de fornecimento estejam também comprometidos com esses valores.

5. Gerindo os casos de dúvida e eventuais **inconformidades**

Neste segmento, explicamos o que você pode e deve fazer caso presencie uma inconformidade com as diretrizes deste Código de Conduta ou qualquer política e procedimento internos.

Destacamos que o Comitê de Ética estimula e fomenta o relato e que ninguém será retaliado por trazer qualquer informação via Canal de Reporte.

5.1. Canal de Reporte

O Canal de Reporte pode ser acessado pela aba “integridade” do site da AGAS. Clicando no ícone, você será direcionado para outra página com maior nível de segurança e acesso restrito exclusivamente aos membros do Comitê de Ética.

O seu relato não precisa ser identificado, pois nosso canal atende os requisitos de sigilo e confidencialidade internacionalmente reconhecidos como estratégicos e essenciais ao sucesso do programa de integridade.

Embora você não precise se identificar ao postar um relato, deve indicar o nome da pessoa que supostamente agiu em desconformidade a este Código de Conduta, política ou procedimento interno. Também deve detalhar os fatos para que seja possível ao Comitê apurá-los, inclusive apontando o nome de eventuais testemunhas, que possam contribuir com a averiguação dos fatos.

Uma vez postado o relato você poderá acompanhar seu status por meio do protocolo que é disponibilizado no momento em que seu relato é processado e entra no painel de controle que será gerido pelo Comitê.

Os relatos serão sempre abertos nas reuniões ordinárias do Comitê de Ética, que ocorrem uma vez por mês. O Comitê irá postar uma resposta ao autor do relato, para dar retorno via protocolo. Por isso guarde sempre seu protocolo, porque é a ferramenta pela qual você conseguirá acompanhar o andamento da investigação interna.

O Canal de Reporte tem duas finalidades:

- É a ferramenta pela qual se relata uma inconformidade, inclusive temas de assédio moral e sexual;
- É também a ponte de comunicação entre todas as pessoas da organização e o Comitê de Ética, de modo que serve para apresentação de sugestões ou esclarecimento de dúvidas.

Sempre que tiver dúvida, o Comitê está à sua disposição. Não aja sem perguntar caso tenha dúvidas de qual é a melhor abordagem ao caso concreto.

5.2. Comitê de Ética

O Comitê de Ética é um órgão deliberativo e de consulta que atua para propagar e sustentar a cultura de integridade na AGAS.

Cabe a ele:

- A gestão do Canal de Reporte e resolução dos temas que forem nele reportados;
- Gerir a matriz de riscos, conduzindo e monitorando as ações de mitigação que foram determinadas em conjunto com a Diretoria;
- Promover campanhas e iniciativas que visem fomentar o programa de integridade internamente;
- Auxiliar no esclarecimento de dúvidas e prestar mentoria aos colaboradores quanto à melhor abordagem em casos de risco.

O Comitê é um órgão democrático, com representatividade de todos os segmentos da organização. É composto por: 6 membros da diretoria, sendo 3 titulares e 3 suplentes; 4 membros do corpo de funcionários, sendo 2 titulares e 2 suplentes; e 2 consultores externos, sendo um titular e um suplente. Os membros consultores não terão direito a voto.

A Consultoria em Integridade atua como Secretária das reuniões, formulando proposta de pauta e registrando as reuniões por meio audiovisual e ata, que será sempre assinada em formato digital por todos os participantes da reunião.

O mandato do membro do Comitê é de até dois anos, quando será substituído por outro representante de sua categoria. Os membros representantes dos colaboradores serão indicados pela Diretoria para a primeira formação do Comitê. Nas demais, será realizada eleição dos novos membros.

Os membros representantes da Diretoria atuarão em circuito, sempre decidindo-se coletivamente quem será o representante da Diretoria no Comitê.

6. Disposições Finais

Este Código de Conduta foi aprovado pelos Diretores membros do Comitê de Compliance em 25 de janeiro de 2024, entrando em vigor imediatamente.

Contatos

- **Telefone**

 (51) 2118.5200

- **E-mail**

 agas@agas.com.br

- **Website**

 <https://www.agas.com.br/site/>

- **Canal de reportes**

 <https://compliance.agas.com.br/>