

# Juntos no LIDL



Enquanto empresa retalhista internacional, estamos conscientes da nossa responsabilidade para com os nossos colaboradores, os nossos clientes, os nossos parceiros comerciais e a sociedade em geral.

De acordo com o nosso princípio empresarial "Cumprimos a legislação aplicável e as diretrizes internas", é evidente que respeitamos os direitos humanos. Além disso, somos membros de várias iniciativas que promovem a diversidade e a igualdade de género no local de trabalho, como a Carta para a Diversidade e os Princípios de Empoderamento das Mulheres das Nações Unidas.

Promovemos um ambiente justo e aberto baseado na confiança e colocamos as pessoas no centro das nossas ações. Isto aproxima-nos da nossa visão de sermos a 1ª escolha como empregador.

## O QUE SIGNIFICA PARA NÓS "JUNTOS NO LIDL"?

- Defendemos a igualdade de tratamento. Isto significa que não toleramos tratamento desigual com base no género, origem étnica ou raça, língua, religião ou crença, opiniões políticas ou outras, origem ou condição social, pertença a uma minoria, situação económica, nacionalidade, estado de saúde, deficiência, doença crónica, idade, orientação sexual, identidade de género ou qualquer outro fator.
- Não aceitamos comportamentos que envolvam violência física ou psicológica, nomeadamente coação, assédio (sexual), intimidação e discurso de ódio.
- Praticamos e exigimos igualdade de tratamento em toda a nossa cadeia de valor - desde os nossos parceiros comerciais e os nossos colaboradores até aos nossos clientes.
- Valorizamos a diversidade dos nossos colaboradores e promovemos um ambiente de trabalho em que cada indivíduo se sente bem-vindo e respeitado.

## COMO É QUE PROMOVEMOS ESTA UNIÃO?

- São implementadas diretrizes e processos empresariais transparentes e justos para promover este espírito de união.
- Sensibilizamos os colaboradores para as várias formas de discriminação, intimidação e assédio sexual através dos nossos valores e princípios empresariais, dos nossos princípios de liderança e das nossas Regras de Conduta de Compliance.
- Se ocorrer um tratamento desigual ou violência psicológica/física, ou se existir um risco a este respeito, oferecemos aos colaboradores e a terceiros a oportunidade de nos comunicarem potenciais violações através dos nossos canais de denúncia confidenciais.
- De acordo com a sua política de tolerância zero, o Lidl investiga todas as denúncias de discriminação ou de violência psicológica/física.
- Além disso, o Gestor de Confiança pode apoiar os colaboradores como uma pessoa de contacto parceira em situações difíceis a nível privado e/ou profissional.

Todos nós somos responsáveis por um espírito empresarial justo e aberto, baseado na confiança e sem barreiras.

Nós somos o Lidl.



### A Administração

**Alexander, Maria, Bruno, Felipe, Sérgio e Pedro**

Por razões de legibilidade, a forma masculina é utilizada nesta publicação para nomes pessoais e substantivos. Os termos correspondentes devem ser entendidos como aplicáveis a todas as pessoas, independentemente do seu género. A forma abreviada é utilizada apenas por razões editoriais e não pretende ser um juízo de valor.

