

Política Corporativa de Recursos Humanos

**Aprovado pelo Conselho de Administração
do El Corte Inglés, S.A.
em 25 de setembro de 2019**

Versão 2.0 de 29 de janeiro de 2025

Índice

1. Introdução	3
2. Objetivo da Política.....	3
3. Âmbito de aplicação.....	4
4. Princípios gerais de atuação	4
4.1. Ética e responsabilidade social	4
4.2. Direitos humanos e laborais	5
4.3. Atração e seleção	5
4.4. Gestão do talento	6
4.5. Compensação e benefícios sociais	6
4.6. Conciliação da vida pessoal, familiar e profissional	6
4.7. Diversidade, equidade, inclusão e não-discriminação	7
4.8. Saúde e segurança no trabalho	7
4.9. Relações laborais	8
4.10. Sustentabilidade	8
4.11. Comunicação interna e canais de diálogo	9
5. Conhecimento e declaração de conformidade	9
6. Comunicação de incumprimentos	10
7. Aprovação, entrada em vigor e atualização	11
8. Publicitação.....	11
9. Controlo e seguimento	11

1. Introdução

A missão do Grupo El Corte Inglés (doravante, "Organização" ou "Grupo", indistintamente) é gerar valor para a sociedade, através da excelência dos seus produtos e serviços. Para isso, contamos com o ativo mais importante para nós: as pessoas que fazem parte da nossa equipa, que são um fator chave para o êxito do projeto empresarial da Organização.

O modelo de governação corporativa assenta num conjunto de valores e princípios que constam do nosso Código de Ética. A Política Corporativa de Recursos Humanos (doravante, "Política"), bem como as demais Políticas Corporativas e outros regulamentos internos, desenvolvem o Código de Ética, reflectindo o compromisso do Grupo em promover uma cultura baseada num comportamento empresarial ético como requisito fundamental para o desenvolvimento da nossa atividade.

A Direção de Gestão de Pessoas e Talento é responsável pela definição, conceção e disseminação do modelo de gestão de recursos humanos no nosso Grupo, alinhado com a nossa estratégia, cultura e valores corporativos. O modelo centra-se na procura do bem-estar físico, emocional e social das pessoas e baseia-se no respeito pelos direitos humanos e laborais, na ética e responsabilidade, na legalidade, na igualdade de oportunidades, na diversidade, na inclusão, no desenvolvimento profissional, na formação contínua, na saúde e segurança no trabalho, na conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e no bem-estar.

É também responsável pela implementação e supervisão das nossas políticas e instrumentos de gestão do capital humano, em coordenação com as áreas de negócio e as funções transversais.

2. Objetivo da política

O objetivo desta Política é estabelecer o quadro de referência para a gestão dos recursos humanos no nosso Grupo com o objetivo de:

- Atrair, desenvolver e envolver os talentos necessários para atingir os nossos objectivos comerciais e satisfazer as expectativas das nossas outras partes interessadas.
- Promover o bem-estar físico, mental e social do nosso capital humano, bem como um ambiente de trabalho positivo baseado na confiança, no respeito, na colaboração e no reconhecimento.
- Promover a diversidade, a inclusão, a equidade baseada nos princípios do mérito e da capacidade, a igualdade e a não discriminação em todos os processos e áreas da nossa Organização, valorizando as diferenças como fonte de riqueza e aprendizagem. Garantir o cumprimento da regulamentação laboral em vigor e das normas internacionais de direitos humanos e laborais, bem como dos compromissos voluntários adquiridos no âmbito da responsabilidade social.

- Promover a formação actualizada e contínua, o desenvolvimento profissional e o crescimento pessoal das nossas equipas, oferecendo oportunidades de aprendizagem, mobilidade e promoção interna.
- Estabelecer um sistema de remuneração justo, competitivo e transparente que reconheça o desempenho, a contribuição e o potencial de cada indivíduo.
- Facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional através de horários de trabalho flexíveis e outros benefícios sociais.
- Assegurar a saúde e a segurança no trabalho no nosso Grupo, bem como nas nossas áreas de influência, através da prevenção dos riscos profissionais, da promoção de hábitos saudáveis e de cuidados integrados.
- Incentivar a participação, o diálogo e a comunicação interna dentro e entre as nossas equipas, bem como com os representantes legais dos trabalhadores, através de canais adequados e fluidos.
- Estimular o compromisso social através do voluntariado empresarial do nosso capital humano, facilitando o seu envolvimento em acções de solidariedade que contribuam para o desenvolvimento sustentável e para a melhoria da qualidade de vida das pessoas.

3. Âmbito de aplicação

Esta Política é obrigatória e aplica-se globalmente a todas as empresas que compõem o Grupo.

Todos os Membros da Organização devem cumprir o seu conteúdo, bem como o Código de Ética e o respeito pelos direitos humanos e laborais, independentemente do cargo que ocupam e do território a partir do qual operam. Aplica-se igualmente aos Parceiros Comerciais no exercício das suas actividades no seio do Grupo.

Este compromisso deve ser formalizado tal como indicado na secção "Sensibilização e declaração de conformidade" da presente política.

4. Princípios gerais de ação

O Grupo El Corte Inglés espera que todos os Membros da Organização e outras partes interessadas cumpram os seguintes princípios:

4.1. Ética e responsabilidade social

No nosso Grupo, acreditamos firmemente que a ética e a responsabilidade social são pilares fundamentais na gestão das nossas equipas. Por isso, todas as pessoas que integram a Organização e as que trabalham na nossa cadeia de valor devem manter uma conduta ética e socialmente responsável em todas as suas actividades e relações, respeitando os princípios e os valores que regem a nossa cultura corporativa, e que constam no nosso Código, suportando as regras que devem orientar a conduta da nossa equipa humana nas suas relações com o resto das partes interessadas.

Para nós, é fundamental aprofundar a nossa cultura de ética, cumprimento e diligência. Por este

motivo, a Direção de Cumprimento e Controlo de Riscos do Grupo El Corte Inglés, em colaboração com os departamentos de Recursos Humanos e de Comunicação, promove a formação contínua e a assimilação e eficácia do conhecimento da normativa aplicável. É também responsável pela gestão do Canal Ético, garantindo o direito ao anonimato, o respeito pelos direitos da pessoa investigada e a proteção dos dados pessoais.

4.2. Direitos humanos e laborais

Comprometemo-nos a respeitar e a proteger os direitos humanos e laborais, reconhecidos na legislação nacional e internacional, através de boas práticas empresariais, as quais se incluem as do âmbito de Recursos Humanos, com base, entre outros, nos princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, na Declaração e Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no Pacto Global das Nações, na Agenda 2030, nos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável e nas Diretrizes OCDE de diligência para uma conduta empresarial responsável.

Para o efeito, desenvolvem-se itinerários de formação especializada nesta área, que consideramos fundamental, que inclui sessões e cursos generalistas e específicos e campanhas de sensibilização, e que pretendemos alargar à nossa cadeia de valor.

4.3. Atração e seleção

Estamos empenhados em criar uma oferta de emprego estável e de qualidade, pois estamos convencidos da sua relação direta com a satisfação profissional, o compromisso e o bem-estar individual dos nossos profissionais, o que reforça a nossa imagem de marca como empregador.

Para isso, estamos presentes nos locais onde surge o conhecimento adequado e implementamos procedimentos inovadores para que esse talento deseje fazer parte da nossa equipa. Nos nossos de seleção, seguimos pautas de atuação que procuram gerar experiências positivas baseadas no máximo respeito e no tratamento idóneo da pessoa candidata, oferecendo uma proposta integral e de valor, com o objetivo de atrair e incorporar pessoas com características e valores alinhados com os do Grupo e comprometer os melhores talentos. Escolhemos critérios objectivos e transparentes, de mérito e capacidade, baseados na aptidão, competência e experiência requeridas para cada posto de trabalho, garantindo o respeito da legislação laboral vigente, a devida confidencialidade e a igualdade de tratamento durante todo o processo.

A nossa estrutura organizativa baseia-se num modelo objetivo e homogéneo de valorização e de ordenação de postos, inspirado na transparência, na eficácia e na flexibilidade, de acordo com as boas práticas do mercado e as recomendações da normativa europeia, como pedra basilar das políticas de Recursos Humanos.

4.4. Gestão e envolvimento de talentos

Valorizamos e promovemos o desenvolvimento profissional dos nossos talentos, mediante o estímulo e o desenvolvimento das suas competências profissionais e pessoais, num ambiente de trabalho em equipa e de melhoria contínua. As oportunidades de desenvolvimento são baseadas em critérios objectivos de desempenho, competência, potencial e mérito. Os nossos instrumentos são os mapas de talento, os processos de avaliação de desempenho e de identificação de potencial, os planos de

sucessão, a planificação de carreiras e de mobilidade interna, assim como o estilo de liderança das nossas chefias e pessoal diretivo.

Estes planos, que se baseiam em critérios de transparência e equidade, e cujo impacto e eficácia são avaliados regularmente, permitem-nos identificar e desenvolver perfis adequados, com potencial e desempenho, que são fundamentais para o êxito do nosso Grupo. Estes programas são adaptados às necessidades e expectativas de cada membro da nossa equipa, de modo a dar a todos a oportunidade de tomar a iniciativa em todos os níveis da nossa organização.

A formação actualizada, contínua e de qualidade, é a chave da nossa política de Recursos Humanos, oferecendo um vasto catálogo adaptado às necessidades de cada pessoa e posto da nossa Organização, juntamente com uma aprendizagem colaborativa, de intercâmbio de experiências e conhecimentos, para conseguir a melhor capacitação profissional.

4.5. Remuneração e benefícios sociais

A nossa política de remuneração reconhece o desempenho profissional, o potencial, a dedicação, a disponibilidade e a responsabilidade do nosso capital humano, com base em critérios de transparência, equidade interna e competitividade externa, para incentivar o desenvolvimento e o compromisso dos nossos profissionais.

O modelo de remuneração oferece um sistema atrativo baseado num conceito de compensação total, com uma estrutura composta por uma remuneração fixa e uma remuneração variável, ligada a objectivos alcançáveis e a resultados mensuráveis.

Paralelamente, dispomos de um sistema de remuneração flexível e de um vasto leque de benefícios sociais, que complementam a remuneração e contribuem para o bem-estar, a satisfação profissional, o compromisso da nossa equipa e do seu ambiente, bem como para a competitividade do nosso Grupo.

4.6. Conciliação da vida pessoal, familiar e profissional

Com o objetivo de promover o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional das nossas equipas, no Grupo El Corte Inglés temos vindo a trabalhar para melhorar o nosso modelo de flexibilidade, conciliação e desconexão digital.

Promovemos a utilização responsável de políticas de flexibilidade e de uma modalidade organizacional híbrida, que alterna entre a presença física e o trabalho remoto, em ambientes empresariais e postos cujas características o permitam. Promovemos também o respeito pelo direito à desconexão digital.

4.7. Diversidade, equidade, inclusão e não-discriminação

As políticas de diversidade, equidade, inclusão e não discriminação do Grupo El Corte Inglés reflectem a essência e a natureza da Organização, a nossa forma de ser, de pensar e de atuar. Têm como objetivo conseguir mudanças relevantes e necessárias nas pessoas que compõem a organização e na sociedade, através de uma participação ativa.

No ambiente em que vivemos, a inovação e a formação contínua exigem uma equipa diversificada,

como é a nossa. Compreendemos e adaptamo-nos à realidade de cada pessoa do Grupo, pois valorizamos a diversidade das nossas pessoas, reconhecendo as diferenças como uma fonte de riqueza e competitividade, o que tem um impacto positivo na atração e compromisso do talento e no reforço da nossa reputação corporativa.

O nosso objetivo constante é o de conseguir um ambiente de trabalho totalmente inclusivo, onde todos nos sintamos ouvidos, respeitados e valorizados, de forma a que possamos desenvolver todo o nosso potencial e contribuir com o nosso talento.

Garantimos a não discriminação e o respeito pela dignidade e integridade física e moral de cada pessoa no local de trabalho, através de acções incluídas nos Planos de Igualdade em vigor no Grupo e nos Protocolos de Prevenção e Tratamento de Situações de Assédio.

Estamos firmemente empenhados em formar e sensibilizar a nossa equipa para a diversidade, a igualdade, a equidade, a inclusão, a responsabilidade social e os direitos humanos, de modo a garantir uma integração laboral e social normalizada e eficaz, independentemente de qualquer condição pessoal ou social.

Estamos empenhados em promover a diversidade cultural e geracional. Na igualdade de género, promovendo o equilíbrio entre todos aqueles que fazem parte das nossas empresas. Promovemos medidas socialmente responsáveis que favorecem a integração efectiva e real de pessoas incluídas em grupos em risco de exclusão social.

4.8. Saúde e segurança no trabalho

No Grupo El Corte Inglés valorizamos, como vantagem competitiva, a satisfação das necessidades e expectativas físicas, mentais, sociais e cognitivas do nosso pessoal em relação ao seu trabalho, com a convicção de que, para além do cumprimento legal, constitui uma condição necessária para a sua identificação com os objectivos e valores do Grupo.

Para efeito, promovemos a integração da prevenção dos riscos físicos, mentais e sociais em todas as decisões relativas à organização do trabalho, em todas as unidades organizacionais e em todos os níveis hierárquicos.

Dispomos de um sistema de segurança e saúde no trabalho integrado na Organização e com a participação das organizações sindicais, baseado em normas regulamentares e internas, aplicável a todas as empresas do Grupo, que visa a promoção e melhoria contínua do nosso desempenho e da nossa cultura preventiva. Este sistema assenta em medidas como programas e processos que permitem a identificação, avaliação e eliminação ou controlo dos riscos profissionais; a formação e informação sobre medidas de protecção e prevenção; a implementação de acções corretivas e preventivas; e a monitorização contínua da saúde física e mental das pessoas, adaptada às suas condições e ao posto que ocupam.

Medimos o desempenho do sistema de saúde e segurança através de indicadores e estamos empenhados na sua melhoria contínua.

Através de programas de promoção da saúde, incentivamos o desenvolvimento dos recursos de saúde de cada pessoa, com o objetivo de ajudar a prevenir e a lidar com alterações da sua saúde física ou mental, quer sejam de origem profissional ou privada.

4.9. Relações laborais

Garantimos o cumprimento da regulamentação como reflexo dos nossos objectivos e do envolvimento responsável de cada pessoa, através da sua colaboração e compromisso. Trabalhamos para um enquadramento adequado das relações laborais, tendo como ponto de partida o cumprimento rigoroso e o respeito pela regulamentação em vigor, a negociação colectiva, a liberdade de associação e o direito sindical.

As nossas equipas estão vinculadas aos acordos coletivos celebrados nos sectores em que o Grupo opera.

Mantemos uma comunicação aberta e constante com as administrações públicas, as instituições e as organizações empresariais que constituem o nosso ambiente.

Os sindicatos são os nossos parceiros legítimos na negociação e construção deste quadro eficaz, numa relação caracterizada por um diálogo construtivo, fluido e constante, e por um clima de respeito e colaboração, que favorece a liberdade de associação e de negociação colectiva.

4.10. Sustentabilidade

Contribuir para o desenvolvimento sustentável e a melhoria da qualidade de vida das pessoas são princípios necessários na cultura empresarial do Grupo El Corte Inglés.

Pomo-las em prática através de programas específicos, baseados na solidariedade, na cooperação, na sensibilização e no compromisso social, nomeadamente o programa de voluntariado corporativo do Grupo, que facilita a participação dos nossos profissionais em acções de solidariedade e que contribui para o seu bem-estar, o seu desenvolvimento pessoal e profissional e o sentimento de orgulho e de pertença da nossa equipa.

4.11. Comunicação interna e canais de diálogo

Estamos conscientes da necessidade de ouvir as nossas pessoas. Partilhamos informações e decisões, fomentando o necessário espírito de equipa e cooperação em que acreditamos; conhecer a sua opinião e experiência é imprescindível para nós.

Queremos que o nosso capital humano conheça e seja participativo nas nossas estratégias e objectivos. Por isso, promovemos a melhoria das relações interpessoais e da nossa capacidade de comunicação interna, de forma a conseguir o compromisso e a identificação entre o Grupo de empresas e as pessoas que o compõem.

Colocamos à disposição da nossa equipa e do resto dos nossos grupos de interesse os canais de comunicação adequados, garantindo uma troca de informação ágil, eficaz, segura e verdadeira. Estes canais de consulta e participação permitem-nos receber o feedback necessário e facilitam a inter-relação entre os diferentes níveis e áreas da nossa Organização.

5. Conhecimento e declaração de conformidade

O cumprimento das normas e dos padrões éticos vincula toda a Organização e constitui um objetivo estratégico da mesma, pelo que se espera que todos os membros da Organização conheçam e

respeitem o conteúdo desta Política. De igual modo, e no que respeita aos Parceiros de Negócio, espera-se que estes desenvolvam comportamentos alinhados com a mesma.

Este compromisso deve formalizar-se através de:

- i. Declarações de conformidade com os princípios aí desenvolvidos pelos membros da Organização, através da sua adesão aos **Padrões Éticos Fundamentais**,
- ii. **Cláusulas em matéria de Cumprimento incluídas nos contratos** com os parceiros comerciais
- iii. **Adesão expressa ou reconhecimento** por parte dos órgãos de administração das sociedades que fazem parte do Grupo El Corte Inglés, de acordo com o regulamento interno elaborado para o efeito.

Estas adesões e suas renovações deverão ser comunicadas, quando se formalizem, à Direção de Cumprimento e Controlo de Riscos do Grupo El Corte Inglés.

Quando se produzirem alterações significativas na presente Política, entendidas como aquelas que requerem a aprovação formal do Conselho de Administração do El Corte Inglés, S.A., os compromissos anteriores deverão ser formalmente renovados.

A Organização reagirá de forma imediata a eventuais incumprimentos das disposições da presente Política, em conformidade com as disposições do seu regulamento interno e de acordo com a legislação aplicável em vigor.

6. Comunicação de incumprimentos

O Departamento de Cumprimento e Controlo de Riscos deve estar ciente de qualquer possível incumprimento desta Política ou da legislação aplicável nesta matéria, de modo a poder abordar o assunto de forma rápida e eficaz. Por isso, qualquer Membro da Organização, Sócio de Negócio ou Terceiro com relação direta e legítimo interesse comercial ou profissional, ou outras partes interessadas, no caso de detetar um incumprimento da presente Política ou de ter dúvidas sobre se alguma prática observada pode constituir um ato ilícito, tanto no sector público como no privado, tem a obrigação de contactar imediatamente o Departamento de Cumprimento e Controlo de Riscos do Grupo El Corte Inglés através do Canal Ético, em qualquer um dos seus canais de comunicação:

- **Canal digital:**

O Grupo El Corte Inglés dispõe de um canal digital ao qual se pode aceder através do seguinte endereço web:

<https://www.elcorteingles.es/informacioncorporativa/es/gobierno-corporativo/etica-y-cumplimiento/>

Este acesso está disponível no site corporativo e, adicionalmente, na intranet NEXO para os membros da Organização.

- **Endereço postal:**

El Corte Inglés, S.A.
Direção Cumprimento e Controlo de Riscos
Calle Hermosilla, 112
28009 Madrid

- **Telefone Departamento de Cumprimento Normativo: +34 91 401 85 00**
- **Solicitar uma reunião presencial ou por meios informáticos**

As informações transmitidas por este canal são confidenciais, tal como a identidade dos informadores, a quem a Organização agradece a sua colaboração e em relação aos quais garante a ausência de represálias.

Além disso, o Departamento de Cumprimento e Controlo de Riscos pode atuar por sua própria iniciativa para investigar quaisquer indícios de incumprimento da presente política.

7. Aprovação, entrada em vigor e atualização

A presente Política entrará em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração do El Corte Inglés, S.A.

Esta Política deve ser mantida actualizada ao longo do tempo. Para tal, deverá ser revista, de forma ordinária e com periodicidade anual, e de forma extraordinária e, em qualquer caso, com a maior brevidade possível, sempre que se verifiquem variações nos objectivos estratégicos ou uma mudança normativa externa ou interna que implique a sua atualização ou modificação, com o objetivo de adaptar o seu conteúdo às mudanças ocorridas no Grupo El Corte Inglés e na sociedade e de manter o compromisso do nosso capital humano, como ativo estratégico essencial e diferencial da nossa Organização.

O Departamento de Cumprimento e Controlo de Riscos é responsável pela avaliação de quaisquer propostas de alteração, com o apoio do Comité de Cumprimento e Controlo de Riscos.

Além disso, se as alterações forem relevantes, devem ser submetidas ao Conselho de Administração para aprovação, após proposta da Comissão de Auditoria e Controlo.

8. Publicitação

Esta Política estará disponível no NEXO para todos os Membros da Organização e na página web corporativa para todos os grupos de interesse do Grupo ECI, uma vez aprovada pelo Conselho de Administração do El Corte Inglés, S.A.

9. Controlo e seguimento

A Direção Corporativa de Gestão de Pessoas e Talentos será responsável pelo controlo e acompanhamento contínuo das disposições da presente política.

CONTROLO DE ALTERAÇÕES

Versão 1.0 aprovada pelo Conselho de Administração em 25/09/2019

Versão	Data de alteração	Objeto da alteração	Artigos em causa
2.0	29/01/2025	- Adaptação da Política à estrutura do resto das Políticas Empresariais. - Definição dos princípios. - Adaptação da política aos requisitos da Diretiva relativa aos relatórios de sustentabilidade das empresas. - Inclusão de referência ao novo regulamento interno para a adesão das empresas do Grupo às Políticas Corporativas. - Atualização dos canais digitais para a comunicação de incumprimentos.	- O documento completo