

Americanas S.A.

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

1. Objetivo

Esta política normatiza e reafirma o compromisso e posicionamento da Companhia pela diversidade, inclusão, equidade e promoção dos direitos humanos no desenvolvimento de todas as atividades, parcerias, cadeia de valor e em todas as regiões onde a Companhia está presente, instituindo valores e princípios norteadores em todo o ecossistema, bem como o compromisso com a promoção permanente de campanhas e ações educativas para o combate à discriminação e para a erradicação de comportamentos não aceitáveis.

2. Campo de Aplicação

Esta política aplica-se à Companhia e deverá ser seguida por todos os integrantes do seu ecossistema: administradores, associados, fornecedores, parceiros, acionistas e clientes.

3. Definições

- **Alta Administração:** engloba o Conselho de Administração e seus Comitês de Assessoramento e a Diretoria, estatutária ou não estatutária.
- **Companhia:** engloba Americanas S.A. e todas as demais empresas a ela relacionadas como controladas diretas e indiretas, incluindo joint ventures e subsidiárias, atuais e futuras e se aplica individualmente a qualquer das empresas que compõem o mesmo Grupo Econômico.
- **Comissão de Diversidade:** equipe multidisciplinar, formada por associados de diferentes áreas e empresas do Grupo Econômico da Companhia, que possuem relação direta ou indireta com temas relacionados à Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos, que tem por função discutir e avaliar iniciativas nesse contexto, bem como revisar periodicamente essa política.
- **Direitos Humanos:** de acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), os direitos humanos são direitos inerentes a todas as pessoas, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Eles incluem o direito à

vida e à liberdade, de opinião e expressão, ao trabalho e à educação, entre outros. Todos(as) têm garantidos esses direitos, sem discriminação.

- **Discriminação:** nesta política, o termo será utilizado sempre com o sentido negativo, entendido como uma atitude adversa perante determinada característica de uma pessoa. Raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, situação social, nível educacional, dentre outras características, podem ser objeto de discriminação.
- **Diversidade:** conjunto de características culturais, biológicas, sociais, econômicas, dentre outras, que fazem de cada indivíduo um ser único. No contexto empresarial, está relacionada à representatividade de diferentes grupos que formam a sociedade nos quadros de associados(as).
- **ESG:** é a sigla em inglês para governança ambiental, social e corporativa (*environmental, social and corporate governance*).
- **Etnia:** grupo de indivíduos que compartilham do mesmo sistema sociocultural, mesma língua e/ou região geográfica.
- **Grupos minoritários:** são grupos que, por razões históricas e sociais, enfrentam barreiras para ocupar espaços de decisão e poder na sociedade, não necessariamente sendo minorias em termos quantitativos. Exemplos de grupos minoritários: comunidade negra, comunidade LGBTQIAP+, pessoas com deficiência (física ou intelectual), mulheres, mulheres negras, povos indígenas/originários, imigrantes, população de baixa renda/em vulnerabilidade social.
- **Inclusão:** é a valorização, promoção de oportunidades e inserção de populações que, por questões históricas e sociais, enfrentam barreiras na sociedade e nas empresas, promovendo oportunidades a todas essas pessoas.
- **Identidade de gênero:** é como o indivíduo se percebe, o entendimento que tem de si mesmo e como gostaria de ser reconhecido, independentemente de seu sexo biológico.
- **LGBTQIAP+:** sigla que abrange pessoas que são lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer/questionando, intersexo, assexuais/ arromânticas/agênero, pansexuais/polissexuais, não binárias e mais.
- **ODS:** é a sigla para Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. São metas estabelecidas pela ONU para erradicação da pobreza, visando proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade.

- **ONU:** é a sigla para Organização das Nações Unidas (ONU), organização internacional que tem como objetivo facilitar a cooperação em termos de direito e segurança internacional, desenvolvimento econômico, progresso social, direitos humanos e da paz mundial.
- **Orientação sexual:** é a atração afetiva/sexual e involuntária que uma pessoa manifesta em relação a outra.
- **Parceiro:** engloba todos com quem a Companhia mantém relações de prestação de serviços, direta ou indiretamente, tais como: prestadores de serviços em geral, *sellers*, *merchants*, motoristas, entregadores, *shoppers*, *pickers*, franqueados ou afiliados.
- **Pessoas com deficiência:** são aquelas que têm impedimentos de longo prazo, podendo ser uma deficiência adquirida ou congênita que possa representar barreiras para sua participação plena e efetiva na sociedade. Por exemplo, deficiência física, auditiva, visual, intelectual, múltipla ou psicossocial.
- **Raça:** é uma categoria muitas vezes usada para legitimar sistemas de dominação baseados em fenótipo e origem. Atualmente é entendida como uma construção social, não biológica, que define interações socioculturais, econômicas e políticas. No Brasil, a raça é mapeada a partir da autoidentificação e autodeclaração de cada pessoa, sendo agrupada em cinco principais termos: branco(a), amarelo(a), indígena, pardo(a) e preto(a). Ao conjunto de pardos(as) e pretos(as) denomina-se negros(as).

4. Diretrizes

4.1. Nosso posicionamento

Acreditamos que a diversidade contribui de diversas formas para o crescimento e o enriquecimento da Companhia. Essa riqueza, principalmente de ideias e percepções, abre portas para várias possibilidades na solução de problemas e condução de tarefas.

Essencialmente, valorizar a diversidade é seguir princípios básicos de direitos humanos, de um convívio plural que nos ajuda a entender e questionar convenções. Nessa perspectiva, não toleramos quaisquer formas de discriminação. Esse princípio está presente em nosso Código de Ética e Conduta e se aplica não só ao recrutamento, como também a todas as decisões relativas à formação, promoção, vínculo laboral e condições de trabalho no geral, bem como a todas as nossas relações. É um compromisso o respeito ao próximo e valorizamos o bom relacionamento entre nossos associados e todos os *stakeholders*.

4.2. Premissas

4.2.1. Diversidade é um conjunto de características que diferenciam as pessoas, tornando cada indivíduo único e singular. É a gama de diferenças humanas, sejam elas físicas, sociais ou culturais, incluindo, mas não se limitando a: raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religião, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas.

Entendemos inclusão como a ação intencional de compreender, apoiar e defender os indivíduos em todas as suas singularidades (identidades, experiências, estilos, habilidades e perspectivas), resultando em uma cultura na qual todos os associados se sentem integrados, bem-vindos, confortáveis e seguros e são capacitados para atingir todo o seu potencial todos os dias. Buscamos a equidade no compromisso com a garantia da universalização de acesso aos direitos fundamentais e no reconhecimento das desigualdades, agindo sempre em busca da justiça. Incentivamos a valorização da diversidade e da inclusão, não só na Companhia como em nosso dia a dia, por acreditarmos que o convívio com a diversidade nos permite mais colaboração, diálogo e aprendizado, além de nos tornar únicos e inovadores.

4.2.2. A presente política abrange todos os aspectos para a garantia do compromisso com a diversidade, inclusão, equidade, direitos humanos, direitos das mulheres, mães e pais (parentalidade), raça, etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, pessoas pertencentes ao grupo LGBTQIAP+, povos originários, refugiados, pessoas com deficiência, diversidade etária e pessoas em vulnerabilidade econômica.

4.2.3. Dentre os temas abordados encontram-se: igualdade de oportunidades, monitoramento das condições de trabalho nas nossas cadeias laborais, educação e sensibilização, relacionamento com prestadores(as) de serviços, terceiros e parceiros(as) comerciais, relacionamento com clientes, tratamento, abordagem e segurança não discriminatórios, engajamento com a sociedade, relações de trabalho justas e geradoras de valor, ambiente de trabalho e clima organizacional saudáveis, ética, acessibilidade estrutural e digital.

4.3. Repúdio e consequências

A Companhia repudia qualquer ato que represente violação à legislação vigente, aos direitos humanos, ao seu Código de Ética e Conduta e às demais políticas, incluindo esta. Assim, é terminantemente proibido o uso da violência física e/ou verbal e práticas discriminatórias contra quaisquer pessoas pertencentes a qualquer um dos grupos citados

nesta política, ficando os infratores, em todos os casos, sujeitos a penalidades de acordo com a nossa política de Consequências.

Repudiamos, também, o trabalho escravo (ou análogo), a exploração infantil e condições desumanas e degradantes de trabalho. Temos o compromisso de combater e excluir do nosso ecossistema qualquer indivíduo ou entidade que adote ou tolere práticas nesse sentido em suas respectivas cadeias de valor.

A Companhia disponibiliza um canal de denúncias confidencial e sigiloso, acessível a todos, conforme detalhado no item 7. Ao denunciante, é assegurado sigilo absoluto, não havendo risco de qualquer retaliação ou vazamento de dados. Os casos relatados são 100% apurados e, se procedentes, tratados conforme matriz de consequências aprovada pela Comissão de Ética da Companhia. Além disso, as apurações trazem insumos para planos de ação estratégicos, visando ao progresso contínuo da Companhia.

4.4. Compromissos

4.4.1. Com nossos princípios, valores e crenças

Nosso Código de Ética e Conduta estabelece os princípios e valores que todo associado é responsável por seguir dentro das dependências da Companhia e onde quer que se apresente para representar a Companhia, no âmbito do exercício do seu trabalho. Cada associado tem o compromisso de conhecer e respeitar as leis e normas legais vigentes aplicáveis às suas atividades, bem como os procedimentos internos da Companhia e as penalidades decorrentes de seu descumprimento. São intoleráveis quaisquer formas de discriminação, incluindo as relacionadas à etnia, origem, gênero, orientação sexual, livre crença religiosa, convicção política ou ideológica, condição de sindicalização, classe social, presença de deficiência, estado civil, idade e nacionalidade.

Nosso Programa de Integridade aborda questões relacionadas à diversidade, inclusão e direitos humanos e tem como um dos principais objetivos desenvolver a cultura da Companhia com base em nossos valores, princípios e crenças. Dentre as atividades nele compreendidas estão treinamentos e comunicações periódicas abordando, dentre outros, temas como diversidade, inclusão e respeito aos direitos humanos. O programa também traz informações relevantes sobre outros instrumentos dos quais os associados e a Companhia podem se munir para garantir o cumprimento desta política, como por exemplo, nosso canal de denúncias.

4.4.2. Com os Direitos Humanos

A presente política tem como uma de suas principais referências as orientações da ONU em relação ao tópico de direitos humanos. Além de dar total relevância a esse tema, adota uma série de práticas e procedimentos corporativos relacionados a ele, como a inclusão da dimensão “Direitos Humanos” em nossas avaliações de risco corporativo, considerando pontos da Cadeia de Valor que possam impactar de forma adversa grupos minoritários contemplados pela ONU e objeto de proteção segundo os termos da presente política.

Além disso, realizamos capacitação especializada em políticas e procedimentos relativos a direitos trabalhistas ou direitos humanos relevantes, com participação mínima de 75% ou mais dos nossos associados. Todos participam de capacitação sobre diversidade, equidade e inclusão. Também realizamos pesquisas anônimas com nossos associados sobre identidade de gênero, raça/grupo étnico, deficiências e outros fatores demográficos para monitorar a diversidade de nossa força de trabalho e identificar oportunidades para aprimorar nossa política.

4.4.3. Com a abordagem dos temas da presente política pela Alta Administração

Estabelecemos como referência a adoção da presente política para nomeação da Alta Administração, para a definição das diretrizes estratégicas e para as iniciativas corporativas. Nesse sentido, a Alta Administração assume o compromisso de praticar a convicção corporativa de que a diversidade contribui com diferentes visões de mundo e enriquece o trabalho.

4.4.4. Com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS 10)

A Companhia se compromete a desenvolver ações, tais como as citadas na presente política, de forma consonante com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, em especial no que se refere à redução de desigualdades. Com esse propósito, tem como objetivos empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, de forma a reduzir as desigualdades, independentemente da idade, gênero, deficiência física ou intelectual, raça, etnia, nacionalidade, religião, condição econômica ou outra.

Outro compromisso é garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito.

4.4.5. Pactos e compromissos com a sociedade

Comprometidos com o alcance dos nossos 5 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) prioritários, integramos desde 2018, o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social.

Somos signatários, desde 2013, do Pacto Global da ONU nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção. Firmamos os seguintes compromissos públicos, alinhados à estratégia ESG:

- Movimento pela Equidade Racial – MOVER ;
- Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero – Instituto Ethos;
- Carta Empresarial pelos Direitos Humanos e pela Promoção do Trabalho Decente – Instituto Ethos; e
- Princípios do Empoderamento Feminino, da ONU Mulheres – ONU Mulheres.

A Companhia mantém, ainda Grupos de Afinidade direcionados aos seus associados com foco em raça, gênero, etnia, deficiência, comunidade LGBTQIAP+, geração, parentalidade, dentre outras características compartilhadas pelos integrantes.

5. Responsabilidades

5.1. Da Alta Administração

- Dar suporte e viabilizar a implementação de ações para promover a inclusão, a diversidade e tópicos relacionados a direitos humanos;
- Refletir o posicionamento da Companhia em relação aos temas da presente política nas decisões estratégicas do negócio; e
- Dar suporte aos grupos temáticos para promoção de equidade de gênero, equidade racial/étnica, equidade LGBTQIAP+, equidade intergeracional (diversidade etária) e de valorização de pessoas com deficiência.

5.2. Dos gestores e líderes das áreas de negócio

- Refletir o posicionamento da Companhia em relação aos temas da presente política no gerenciamento de seus liderados;
- Orientar seus liderados em relação a eventuais dúvidas ou condutas inadequadas, considerando os temas da presente política, direcionando-os à área de Gente ou à Comissão de Diversidade, caso surjam dúvidas sobre as iniciativas da Companhia; e
- Reportar condutas e situações que estejam em desacordo com a presente política à área de Gente, à Comissão de Diversidade, ao gestor imediato ou por intermédio do canal de denúncias.

5.3. De todos os associados da Companhia

- Refletir o posicionamento da Companhia em relação aos temas da presente política na execução de suas atividades e em seu relacionamento com os demais associados, fornecedores, parceiros e clientes;
- Reportar condutas e situações que estejam em desacordo com a presente política, seja partindo de seus gestores diretos, colegas de equipe ou qualquer outro associado da Companhia, à área de Gente, à Comissão de Diversidade ou por intermédio do canal de denúncias; e
- Ser engajado nas atividades de comunicação e ações da Companhia sobre os temas da presente política, sobretudo com a participação em treinamentos obrigatórios.

5.4. Da área de Gente & Gestão

- Contratar e desenvolver talentos diversos;
- Elaborar treinamentos em conjunto com a área/Comissão de Diversidade;
- Desenvolver e implementar ações inclusivas;
- Garantir o tratamento adequado aos associados que pertençam a grupos minoritários; e
- Observar os aspectos de Direitos Humanos, Inclusão e Diversidade nas políticas, normas e Procedimentos da área de Gente.

5.4.1 Da área de Diversidade

- Implementar e desenvolver iniciativas voltadas à inclusão, diversidade e direitos humanos;
- Apoiar a área de Gente nas ações de diversidade e inclusão;
- Esclarecer eventuais dúvidas de gestores e associados em relação às ações e iniciativas da Companhia, bem como em relação aos objetivos e cumprimento desta política; e

- Atualizar e aprimorar constantemente a presente política, por meio da implementação de novas ações e iniciativas.

5.5. Da área de Sustentabilidade

- Atuar em iniciativas que fomentem as ações de diversidade e inclusão dentro e fora da Companhia; e
- Responder a questionários de evidências do preenchimento de requisitos capazes de legitimar a Companhia para participar da certificação e obtenção de selos de excelência relacionados à dimensão tratada nesta política, com base no posicionamento e nas ações adotadas pela Companhia.

5.6. Da Comissão de Diversidade

- Discutir e avaliar novas ações e iniciativas a serem contempladas na presente política;
- Revisar e atualizar periodicamente a presente política; e
- Esclarecer dúvidas em relação a esta política e recomendar a aplicação de penalidades em caso de descumprimento.

5.7. Do Jurídico

- O Jurídico é responsável por avaliar os contratos e exigir, contratualmente, dos fornecedores e quaisquer parceiros o respeito aos direitos humanos e demais princípios desta política no relacionamento com a Companhia e em toda a cadeia de valor;
- Orientar quanto às penalidades aplicáveis em caso de descumprimento desta política; e
- Auxiliar na elaboração de futuras revisões e atualizações desta política em função de alterações legislativas ou da adoção de outras ações e iniciativas, ou ainda para adequação desta Política a outras adotadas pela Companhia.

5.8. Da área de Investigações

- Apurar, de forma confidencial e sigilosa, as denúncias relacionadas a atos ou condutas que estejam em desacordo com a presente política e com os demais instrumentos da Companhia que tratam dos temas nela abordados; e
- Subsidiar a Companhia na tomada de decisões em relação a fatos que configurem infração dos valores e princípios desta política, com base nas provas e evidências que identifiquem o agente infrator; recomendar as punições cabíveis, além da rescisão dos contratos mantidos com a Companhia a qualquer título.

5.9. Da área de Compliance

- Elaborar iniciativas no âmbito do Programa de Integridade da Companhia que abordem inclusão, diversidade e direitos humanos;
- Elaborar, implementar e revisar instrumentos relacionados ao tópico de direitos humanos; e
- Reportar os desvios cometidos contra esta política e contra os demais instrumentos da Companhia que tratam dos temas neles abordados, deliberando sobre as propostas de correção no âmbito da Comissão de Ética.

5.10. Da área de Riscos e Controles Internos

- Identificar riscos e oportunidades ao longo da cadeia de valor do negócio relacionados aos tópicos da presente política, sobretudo em relação ao respeito aos direitos humanos; e
- Propor e suportar a implementação de medidas e instrumentos para mitigar ou eliminar riscos relacionados aos temas da presente política.

5.11. Da área de Auditoria Interna

- Realizar auditoria para verificar o cumprimento desta Política; e
- Reportar as fragilidades identificadas para as áreas responsáveis.

6. Sanções

O associado que descumprir quaisquer das disposições previstas nesta Política, está sujeito, a critério da Companhia, a sanções de acordo com a Política de Consequências, levando até a demissão por justa causa. A Companhia buscará, sempre que possível e dentro da melhor diligência, individualizar e particularizar as condutas para a completa apuração e responsabilização dos indivíduos que as praticarem.

Serão responsabilizados de igual forma, os destinatários desta Política que tiverem descumprido as disposições e também aqueles que tiverem conhecimento de sua prática, mas que tenham se omitido, independentemente da posição hierárquica ocupada na Companhia.

7. Canal de Denúncias

Como mencionado no item 4.3, a Companhia disponibiliza um Canal de Denúncias, confidencial e sigiloso, destinado e acessível a todos. As denúncias são recebidas por uma empresa independente e especializada e, ao denunciante, são reservados seus direitos à privacidade e à

confidencialidade, sendo inaceitáveis quaisquer formas de coação ou represálias.

Caso você tome conhecimento de alguma situação que possa violar essa Política ou o Código de Ética e Conduta, entre em contato com o Canal de Denúncias em <https://canaldedenuncias.com.br/universoamericanas> ou pelo telefone 0800 282 25 50.

8. Vigência

Esta política entra em vigor na data da sua publicação.

9. Referências

- Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU (<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>)
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU (https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf)
- Carta Internacional dos Direitos Humanos da ONU e seus instrumentos: Declaração Internacional dos Direitos Humanos, Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos e Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/direitos.htm> e http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm)
- Pacto Global da Organização das Nações Unidas da ONU (<https://www.pactoglobal.org.br/10-principios#:~:text=O%20Pacto%20Global%20advoga%20Dez,das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas%20Contra%20a>)
- Constituição Brasileira (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)
- Consolidação das Leis Trabalhistas (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)
- 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU (<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>)
- Circulares da Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX) – (<https://www.abvtex.org.br>);
- Princípios pelo Empoderamento de Mulheres (https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf)
- Pacto pela Erradicação do trabalho escravo (<https://www.ethos.org.br/conteudo/apoiados/pacto-nacional-pela-erradicacao-do-trabalho->

escravo)

- Coalizão Empresaria para Equidade Racial e de Gênero (<https://www.ethos.org.br/conteudo/projetos/direitos-humanos/33221-2/>)
- Carta empresarial pelos Direitos Humanos e pela Promoção do Trabalho Decente (<https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2015/04/Carta-Empresarial-pelos-Direitos-Humanos.pdf>)
- Diretrizes de auditoria da DNV para fornecedores críticos (<https://www.dnv.com.br/services/gestao-e-avaliacao-de-fornecedores-63043>)
- Circulares do MOVER/Movimento pela equidade racial (<https://somosmover.org>)
- Circulares do Fórum LGBTQIAP+ (<https://www.forumempresaslgbt.com/10-compromissos>)