

## POLÍTICA CORPORATIVA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A presente "POLÍTICA CORPORATIVA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO" ("Política") da C&A Modas S.A. ("Companhia" ou "C&A"), estabelece diretrizes, além de regulamentar, tipificar e padronizar ações voltadas a diversidade e inclusão na Companhia.

### 1. OBJETIVO E ABRANGÊNCIA

- 1.1. Esta política tem como objetivo estabelecer as diretrizes, governança e procedimentos adotados pela C&A para afirmar os compromissos com diversidade, equidade e inclusão da Companhia, visando ampliar constantemente a sua inclusão e diversidade, reforçar em conexão com o nosso **Código de Ética** quanto a boas práticas a fim de promover Inclusão, e combater atos que possam ser categorizados como discriminatórios.
- 1.2. Esta Política aplica-se à Companhia, suas coligadas e subsidiárias, devendo ser observada por todo o Time C&A, na condução de sua maneira de agir perante todas as demais pessoas: associados, clientes, fornecedores e qualquer membro da Comunidade Local, conforme definição abaixo, em todas as localidades da C&A: Lojas, Centros de Distribuição (CD's) e Escritório Central (EC).
- 1.3. A fim de informar e conscientizar, essa política também é estendida a todos os nossos Terceiros.

### 2. DEFINIÇÕES

2.1. Além daqueles definidos ao longo do texto, os termos e expressões relacionados a seguir, quando utilizados nesta Política, terão os seguintes significados:

- a. **DIVERSIDADE DE GÊNERO:** representatividade de todas as identidades de gênero dentro de um contexto em que elas são respeitadas.
- b. **AÇÕES AFIRMATIVAS:** são medidas políticas ou institucionais intencionais que visam combater e reduzir as desigualdades presentes na sociedade, buscando promover a igualdade de oportunidade a todas as pessoas pertencentes a grupos que sofrem qualquer tipo de discriminação, como racial, étnica, de gênero, religião, orientação sexual, entre outros.
- c. **COMUNIDADES:** são um grupo de indivíduos conectados por interesses comuns, localização geográfica ou identidade, que interagem e se influenciam mutuamente no âmbito social, econômico ou cultural.
- d. **DIREITOS HUMANOS:** são direitos inalienáveis, universais e indivisíveis que pertencem a todas as pessoas, independentemente de sua raça, gênero, religião ou origem, garantindo dignidade, liberdade e igualdade de oportunidades.
- e. **ASG:** assuntos relacionados à sustentabilidade na Companhia, envolvendo questões ambientais, sociais e/ou de governança corporativa.
- f. **INCLUSÃO:** Ato de incluir pessoas pertencentes a grupos minoritários ou minorizados, permitindo-lhes a plena participação em todo o processo educacional, laboral, de lazer e de atividades comunitárias e domésticas
- g. **ORIENTAÇÃO SEXUAL:** É a atração sexual ou afetiva (involuntária e inerente) que uma pessoa sente por outras pessoas.

TIPO	APROVADOR	VERSÃO	PERÍODO DE VIGÊNCIA	PÁG.
Público	Conselho de Administração	1	A partir de 18/08/2023	1 / 5

**h. COMBATE AO ETARISMO:** Perspectiva das gerações, principalmente para o público com mais de 40 anos;

**i. GRUPOS MINORIZADOS:** todas as pessoas que se encontram em categorias que sofrem com o preconceito, a desigualdade e a baixa representatividade em espaços de influência.

**j. LGBTQIAPN+:** Diferentes sexualidades e gêneros: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Travestis, Queer, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais, Não-Binárias e outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo (pessoas que se identificam com o gênero atribuído no momento de seu nascimento e que sentem atração sexual ou afetiva somente pelo gênero/sexo biológico diferente do seu);

**k. PCD:** pessoa com deficiência.

**I. RAÇA E ETNIA:** características fenotípicas como cor da pele, bem como fatores culturais como nacionalidade e filiação tribal.

**m. VIESES INCONSCIENTES:** são mecanismos do cérebro humano explicados pela neurociência como resultantes da formação e organização cerebral, baseadas tanto em nossas experiências e ambientes de vida quanto em uma herança ancestral ou primitiva. Quando se associa um juízo de valor a esse viés inconsciente, podem ser gerados preconceitos e discriminações

**n. TERCEIROS:** significa quaisquer pessoas jurídicas ou físicas que prestem serviços para a C&A ou atuem em nome, interesse e benefício da C&A, incluindo, mas não se limitando a parceiros, fornecedores, distribuidores, empresas de consultoria, despachantes, escritórios de advocacia e/ou qualquer outro prestador de serviço.

**o. TIME C&A:** significa todas e todos os associados da Companhia, sejam estagiários, empregados, diretores, conselheiros ou membros de qualquer um dos órgãos de administração da C&A.

### 3. DIRETRIZES E RESPONSABILIDADES

3.1. Conforme determina nosso Código de Ética, a C&A valoriza e respeita a diversidade e não tolera qualquer tipo de discriminação incluindo, entre outros, gênero, idade, religião, estado civil, raça, classe social, histórico social, doença, deficiência, gravidez, origem étnica e nacional, naturalidade, integração em sindicatos, filiação política e orientação sexual. Tampouco permite qualquer tipo de assédio ou agressões físicas e/ou verbais, desrespeito, constrangimento e/ou humilhações. Todo Time C&A deve repudiar qualquer ato de discriminação e reportá-lo imediatamente em caso de suspeita ou situações presenciadas aos canais de denúncia de acordo com o item 5.2 abaixo.

3.2. A Companhia tem compromisso com a inclusão e a valorização da diversidade, atuando principalmente nas frentes relacionadas a Diversidade de Gênero, LGBTQIAPN+, Raça e Etnia, Combate ao Etarismo e PCD.

3.3. A C&A é signatária do Pacto Global das Nações Unidas. O compromisso com os Direitos Humanos é referência para a Companhia não só no que diz respeito ao Time C&A, mas também em sua postura diante dos demais públicos com os quais a companhia se relaciona.

3.4. A C&A valoriza e está comprometida com a promoção e proteção dos direitos humanos e da liberdade fundamental em todas as suas relações de negócio. A Companhia valoriza o direito à vida, à liberdade de expressão e à segurança. Esses princípios são a base para a justiça, a liberdade e a paz.

TIPO	APROVADOR	VERSÃO	PERÍODO DE VIGÊNCIA	PÁG.
Público	Conselho de Administração	1	A partir de 18/08/2023	2 / 5

3.5. A C&A valoriza a igualdade de oportunidades e a diversidade em todas as áreas e níveis de atuação, bem como acredita que todas as pessoas devem ter as mesmas condições de desenvolvimento profissional, gerando inovação no desenvolvimento de produtos e resultados mais consistentes.

3.6. Todos do Time C&A, em especial gestoras e gestores, devem defender e agir em prol dos princípios desta Política, promovendo um ambiente diverso e respeitoso e garantindo o respeito absoluto aos direitos humanos e promoção da dignidade humana de todas as pessoas. Sendo assim, é esperado da liderança, por exemplo:

3.6.1. Realizar práticas de promoção da equidade de oportunidades para todos e todas respeitando as singularidades e características de cada pessoa.

3.6.2. Multiplicar e promover ações de diversidade e inclusão, adicionando valor ao negócio e gerando impactos positivos à sociedade.

3.6.3. Incentivar e engajar os associados a concluírem todos os treinamentos relacionados à temática de diversidade e inclusão, sejam eles obrigatórios ou facultativos.

3.6.4. Ampliar a representatividade de pessoas dos Grupos Minorizados no Time C&A, sobretudo nos cargos/funções de liderança, em parceria com a área de Gente e Cultura, a partir dos critérios pré-estabelecidos de divulgação de vagas, recrutamento, entrevistas e demais práticas de atração e seleção, em linha com os compromissos públicos assumidos pela C&A.

#### **4. COMPROMISSOS**

4.1. Indicadores: A C&A se compromete a monitorar, acompanhar e reportar os indicadores de diversidade visando a criação estratégica e efetiva de ações. Tais indicadores são acompanhados pela alta administração da Companhia, por meio dos órgãos de governança, de acordo com respectivos escopos e competências estabelecidos nos regimentos e estatutos aprovados.

4.2. Liderança Inclusiva: A C&A se compromete com o desenvolvimento de uma liderança inclusiva, que demonstre um comportamento ativo e protagonista na promoção da diversidade, equidade e inclusão e trate todas as pessoas de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação.

4.3. Representatividade: A C&A busca representatividade de diversos grupos minorizados em todos os seus níveis de atuação e em todas as suas unidades e se compromete com a inclusão racial, de gênero e de outros grupos diversos em todos os níveis da Companhia, incluindo o seu Conselho de Administração, por meio de ações afirmativas em seu recrutamento, estratégias de sucessão e outras que possam reduzir desigualdades na representatividade entre o cenário interno e a demografia brasileira.

4.4. Desenvolvimento de Carreira: A C&A se compromete com o apoio ao desenvolvimento de carreira de grupos minorizados.

4.4.1. A Companhia atua visando a igualdade de oportunidades em promoções e movimentações e combater os Vieses Inconscientes de forma ativa.

4.4.2. A C&A busca oferecer o desenvolvimento profissional de colaboradores pertencentes a grupos minorizados, oferecendo programas e ações de educação, capacitação e mentorias dedicados ao apoio de suas carreiras.

4.5. Vieses: C&A busca realizar ações para mitigar os vieses nos diferentes processos de tomada de decisão, incluindo naqueles referentes ao desenvolvimento de carreira de seus associados.

TIPO	APROVADOR	VERSÃO	PERÍODO DE VIGÊNCIA	PÁG.
Público	Conselho de Administração	1	A partir de 18/08/2023	3 / 5

4.6. Cultura Inclusiva: A Companhia preza por uma cultura organizacional baseada no respeito e inclusão. Acreditamos na beleza da diversidade e todo o Time C&A deve agir conforme nossos valores, dentre os quais o de que: "Respeito, ética e diversidade constituem pilares fundamentais de sua estratégia.

4.6.1. A Companhia busca construir ações de comunicação interna, marketing, publicidade e propaganda com um olhar inclusivo e que promovam um posicionamento ativo em prol da diversidade, equidade e inclusão.

4.6.2. A C&A busca estimular a diversidade e inclusão no planejamento de produtos, serviços e no atendimento aos clientes.

4.7. Diversidade nas Relações: A C&A apoia e busca promover políticas de valorização à diversidade em sua cadeia de valor e incentiva Terceiros e parceiros de negócio a serem engajados e que pratiquem diversidade e inclusão, em consonância com as diretrizes definidas nesta Política.

4.7.1. A C&A estimula a transparência e o diálogo ao longo da sua cadeia de valor e incentiva boas práticas de ASG e de diversidade e inclusão, especialmente nas relações estabelecidas com a Companhia, prezando pela proteção dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, que devem ser respeitadas e implementadas conforme Código de Ética.

4.7.2. A Companhia busca promover a diversidade inclusão por meio de iniciativas voltadas à comunidade em suas iniciativas de investimento social.

4.7.3. A Companhia estimula, fortalece e promove comunidades internas e fóruns com foco em diversidade e inclusão, para fomentar constantemente a pauta e participação dos colaboradores em ações do tema.

4.8. Monitoramento: A C&A implementa o monitoramento de seu público interno, por meio de pesquisas sobre gênero, cor, raça e orientação sexual, para elaborar com mais assertividade ferramentas e ações que promovam um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo e equitativo.

4.9. Governança: A Companhia realiza a gestão dos assuntos relacionados a diversidade e inclusão por meio de uma estrutura de governança interna vinculada ao Comitê Interno de ASG, que por sua vez é vinculado à Diretoria Executiva e direciona orçamento e equipe para desenvolvimento e melhoria contínua dos processos que suportam o atingimento dos compromissos previstos nesta Política, bem como trabalha para estabelecer metas, medir, documentar e publicar os progressos na promoção da diversidade.

4.10. Interface com os clientes: A C&A realiza o treinamento do Time C&A, de modo a orientá-los quanto aos valores de diversidade e inclusão que devem nortear o atendimento ao público, bem como a produção de todos e quaisquer materiais publicitários que esteja em total consonância com os valores defendidos pela Companhia.

## 5. COMUNICAÇÃO

5.1. Exceções ou dúvidas a esta Política devem ser direcionadas ao Time de Compliance Corporativo ou ao Time de Diversidade, conforme aplicável.

5.2. Todos no Time C&A devem, quando assim se fizer necessário, acionar as áreas de Diversidade, Gente & Cultura e Compliance Corporativo para consulta sobre situações que envolvam conflito com esta Política ou mediante a ocorrência de situações nela descritas.

5.3. Sempre que tomar conhecimento de qualquer comportamento que não esteja de acordo com o Código de Ética, legislação e regulamentação aplicáveis, comunique o ocorrido imediatamente ao Canal de Ética, por meio do link: <https://canaldeetica.com.br/cea> ou central de atendimento: 0800 591 8819.

TIPO	APROVADOR	VERSÃO	PERÍODO DE VIGÊNCIA	PÁG.
Público	Conselho de Administração	1	A partir de 18/08/2023	4 / 5



5.3.1. Violações resultarão na aplicação de medidas disciplinares apropriadas nos termos do nosso Código de Ética.

5.3.2. C&A não tolera retaliações contra qualquer pessoa que relate, de boa-fé, alguma violação ou que coopere nas investigações de suspeita de violação, sendo a retaliação proibida e aquele que a prática, estará sujeito às medidas disciplinares cabíveis.

5.3.3. Os relatos podem ser acompanhados por meio de protocolo e são recebidos por empresa independente especializada, sendo garantido o sigilo caso enviados de forma anônima.

## 6. DISPOSIÇÕES GERAIS

6.1. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração, tendo sua vigência por prazo de, no máximo, 03 (três) anos, e pode ser consultado no site de Relação com Investidores da Companhia (<https://ri.cea.com.br/>).

6.2. Haverá revisão periódica deste documento, visando a atualização, após o término de sua vigência e ou frente à evolução da situação da companhia e do contexto em que opera.

\* \* \* \*

TIPO	APROVADOR	VERSÃO	PERÍODO DE VIGÊNCIA	PÁG.
Público	Conselho de Administração	1	A partir de 18/08/2023	5 / 5