

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

SUMÁRIO

1.	OBJETIVO	3
2.	PREMISSAS	3
3.	ABRANGÊNCIA	5
4.	RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS	5
5.	COMUNICAÇÃO E DISCURSOS DA MARCA	6
6.	GARANTIA DE DIREITOS E BENEFÍCIOS.....	7
7.	DIRETRIZES BASE SOBRE DE&I.....	8
8.	TRATAMENTO DE DADOS – LGPD.....	9
9.	INFRAÇÕES E SANÇÕES	9
10.	CANAIS DE ÉTICA.....	10
11.	REFERÊNCIAS.....	11
12.	ATUALIZAÇÃO E DÚVIDAS	12
13.	DEFINIÇÕES e GLOSSÁRIO.....	12

Histórico de Revisões:

Nº da Versão	Descrição	Data
01	Emissão inicial	12/04/2022

Participações:

	Nome	Cargo / Função	Data
Elaborado / Validado por	Gerência de Sustentabilidade	Taciana Abreu – Head de Sustentabilidade	29/03/2021
Elaborado / Validado por	Departamento Jurídico	Fernanda Freitas – Diretora Jurídica	12/04/2022
Validação final	Departamento Jurídico	Fernanda Freitas – Diretora Jurídica	17/08/2022
Validação final	Diretoria de Gente e Gestão e Sustentabilidade	Roberta Bicalho – Diretora de Gente e Gestão e Sustentabilidade	23/08/2022

1. OBJETIVO

O objetivo desta Política é estabelecer e orientar o compromisso do Grupo de Moda SOMA S.A. ("Companhia" ou "Grupo SOMA"), das marcas que o representam e de todas as sociedades controladas e coligadas que a compõem (aqui opcionalmente denominados como "Marcas"), em promover a cultura de respeito à diversidade, equidade e inclusão, que deverá pautar o desenvolvimento das relações entre nossas pessoas colaboradoras, administradoras, fornecedoras, prestadoras de serviço e parceiras ("stakeholders"), preservando suas singularidades, sem prejuízo das demais políticas existentes no âmbito da Companhia, controladas e coligadas.

2. PREMISSAS

No Grupo SOMA, enxergamos a diversidade como característica essencial de nossa equipe. Buscamos, na singularidade das nossas pessoas, a multiplicidade necessária para a evolução da Companhia e da sociedade. Acreditamos na potência do coletivo e que essa potência só é efetiva quando as relações são transparentes e estão baseadas em equidade e inclusão.

Zelamos pelos direitos humanos, cultivando um ambiente de respeito à dignidade, diversidade, equidade e inclusão, em prol dos princípios contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Igualmente atuamos para respeitar os direitos e garantias previstos na Constituição Federal, na legislação infraconstitucional e nos tratados e atos internacionais celebrados pela República Federativa do Brasil.

Paralelamente, adotamos práticas de prevenção e erradicação de qualquer conduta que fira à garantia constitucional aos direitos humanos, assumindo o compromisso de não admitir qualquer forma degradante de trabalho, como o trabalho infantil e/ou análogo ao trabalho escravo. Da mesma forma, atuamos para não contratar serviços ou manter relacionamento comercial com empresas, entidades ou instituições que adotem tais práticas, proporcionando condições de trabalhos seguras e de acordo com a legislação vigente.

Nosso Código de Conduta Ética, políticas e práticas reforçam os princípios supramencionados visando garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável, legal, igualitário e colaborativo, sempre incentivando relações pautadas no respeito à liberdade e às diferenças entre os indivíduos.

Por meio desta Política, reiteramos o compromisso do Grupo SOMA em promover relações e ambientes de trabalho livres de discriminação e de qualquer forma de preconceito em função de características individuais relacionadas à origem, gênero, raça, cor, religião, idade, altura, peso, aparência física, deficiência, classe social, orientação sexual, gravidez, estado civil, afiliação sindical, convicção política, quaisquer outras características humanas, assim como qualquer outro parâmetro proibido por lei.

Nossa visão sobre respeito à diversidade, equidade e inclusão:

Diversidade: é nosso compromisso com o respeito à singularidade de todos os nossos stakeholders, promovendo a equidade de tratamento em todas as nossas relações. Adotamos políticas, processos e práticas que visam garantir e acelerar a pluralidade e a representatividade das pessoas em todos os times e cargos da Companhia. Acreditamos no poder da educação e na importância de estimular espaços de diálogo, por meio de conversas, campanhas e práticas organizacionais, para ampliar repertório e percepções sobre o tema em foco, além de desenvolver uma comunicação acessível e que valorize a diversidade.

Equidade: distribuição de recursos de modo a garantir que todas as pessoas tenham acesso às mesmas oportunidades. A equidade reconhece que as vantagens e barreiras existem (como, por exemplo, o racismo, machismo, capacitismo, entre outras) e a distribuição de recursos deve sempre observá-las. A equidade é o “como” e a igualdade entre todas as pessoas é o objetivo. Fonte adaptada de: Avarna Group. Disponível em inglês em: <https://theavarnagroup.com/resources/new-equity-v-equality-v-justice-image-and-definitions/>

Inclusão: promoção da igualdade de tratamento, remuneração por função e oportunidades em todos os times e cargos da organização, sem discriminações de qualquer ordem, salvo estímulo à diversidade e equidade de origem, gênero, raça, religião, idade, altura, peso, aparência física, pessoas com deficiência, classe social, orientação sexual, cor, gravidez e outros parâmetros definidos em lei. Buscamos continuamente a acessibilidade da nossa comunicação, estruturas físicas e cultura organizacional, assegurando o respeito à pessoa.

3. ABRANGÊNCIA

Conforme mencionado nos tópicos 1 e 2, buscando o estabelecimento de elevados padrões de conduta e transparência, o Objetivo, as Premissas e as Diretrizes a seguir expostas devem ser observados por todas as nossas pessoas colaboradoras, administradoras, fornecedoras, prestadoras de serviço, parceiras e clientes, conforme aplicável.

4. RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

No Grupo SOMA, não toleramos discriminação nos processos de recrutamento e seleção, promoção, organização e participação em treinamentos.

Usamos os resultados de nossas pesquisas e avaliações internas, tais como Censos Étnico-Raciais, Pesquisas de Clima e Engajamento, além de dados do Canal de Ética, para aprimorar nossas práticas de gestão e nossa cultura organizacional.

Temos metas para reduzir a desigualdade na distribuição de cargos em relação aos aspectos de diversidade em todos os níveis hierárquicos. Para conhecer as nossas metas públicas, visite nosso endereço eletrônico institucional do seguinte link:

<https://www.somagruposoma.com.br/investidores/relatorios-anuais/>

Nosso time de Treinamento trabalha para fomentar discussões, treinamentos e encontros sobre DE&I (Diversidade, Equidade e Inclusão) a fim de capacitar todas as pessoas colaboradoras e, especificamente, nossas lideranças a agirem e tomarem decisões em consonância com esta Política.

5. COMUNICAÇÃO E DISCURSOS DA MARCA

O Grupo SOMA vai além das obrigações legais, possuindo códigos e regras de não tolerância à discriminação e de promoção da diversidade em nossa conduta, inclusive em nossas comunicações.

As diferentes formas de comunicação devem ser ferramentas para fortalecer e exaltar a diversidade, combatendo e desconstruindo estereótipos ao retratar pessoas de grupos minorizados de forma responsável e positiva.

Nossa prática de comunicação e respectivas equipes valorizam a diversidade, orientam e verificam a elaboração de materiais que estejam alinhados com as premissas desta Política. O reposicionamento ou desenvolvimento de novos produtos e serviços igualmente buscam levar em conta as necessidades de um público consumidor diverso.

Estes direcionamentos abrangem nossas comunicações internas, institucionais e comerciais.

6. GARANTIA DE DIREITOS E BENEFÍCIOS

O Grupo SOMA se manifesta contrariamente a comportamentos e práticas que não contemplem a equidade de oportunidades, tanto no ambiente interno quanto na relação com clientes, fornecedores e comunidades do entorno.

Trabalhamos continuamente através de parcerias e compromissos públicos para garantir iniciativas de promoção da equidade, passando também pelos benefícios que são oferecidos.

Nós entendemos a diversidade e a inclusão como temas multidisciplinares, por isso, envolvemos todas as áreas (diretoria, jurídico, gente e gestão, diversidade e inclusão, saúde e segurança, marketing e comunicação, tecnologia da informação, compliance e outras) na capacitação, definição de estratégias e ações do programa de diversidade, equidade e inclusão.

Estimulamos a participação das nossas pessoas colaboradoras em comissões internas e grupos de afinidade como forma de garantir a participação ativa de grupos minorizados na construção das práticas e ações relacionadas ao fomento da diversidade, equidade e inclusão.

Por isso, temos trabalhado para que a atenção aos recortes de diversidade também passe pela forma como concedemos e melhoramos nossos benefícios. Para conhecer mais sobre nossas ações afirmativas e compromissos públicos, visite nosso endereço eletrônico institucional do seguinte link:

<https://www.somagruposoma.com.br/investidores/relatorios-anuais/>

7. DIRETRIZES BASE SOBRE DE&I

O Grupo SOMA tem a diversidade, equidade e inclusão como pilares de seus compromissos de ESG - Environmental, Social e Governance (Ambiental, Social e Governança, em português) e tem frentes de atuação que orientam e buscam a adesão de toda a sua liderança e respectivos times na promoção da igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas, sensibilizando e educando para o respeito e inclusão, estimulando a criação de grupos de debate, o desenvolvimento profissional, econômico e social entre todos os seus stakeholders.

Além das frentes de atuação prioritárias citadas abaixo, é nosso compromisso construir um ambiente de diversidade, equidade e inclusão, com respeito à diversidade também de estéticas corporais, opiniões, pensamentos, religiões, gerações, nacionalidades e regiões, entre outros direitos garantidos por lei:

Étnico-Racial: referente a questões étnico-raciais, para garantir às pessoas negras e indígenas a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica-racial;

Gênero: para garantir às mulheres a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades sociais entre as mulheres e homens;

Pessoa com Deficiência (PCD): para garantir à pessoa com deficiência, ou seja, que tem impedimento de longo prazo de natureza física, auditiva, visual, intelectual ou múltipla, a remoção de barreiras adicionais que dificultem ou impeçam sua plena participação na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;

Comunidade LGBTQIA+: para apoiar os direitos de equidade e inclusão de pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queer, intersexo, assexuais e outros ("+") grupos e variações não-normativas de sexualidade e gênero.

8. TRATAMENTO DE DADOS - LGPD

Para eventual tratamento de dados pessoais sensíveis, para os fins desta Política, como assuntos relacionados aos temas de raça/etnia, religião, deficiência, tamanho corporal, identidade de gênero e/ou

orientação sexual, o Grupo SOMA atenderá às diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados (“LGPD”), buscando sempre justificar o tratamento de dados em uma das bases legais previstas no artigo 11º, da LGPD, inclusive mediante a obtenção do consentimento expresso da pessoa titular dos dados, sempre que necessário, sendo que ninguém será obrigado a fornecer estas informações de forma contrária à sua vontade. Tais informações são mantidas em ambiente seguro e controlado, de modo que pessoas não autorizadas não possam acessar os dados coletados. Além disso, sempre que possível, o Grupo SOMA irá trabalhar com a anonimização destes dados, em atendimento às diretrizes sobre segurança e prevenção constantes na LGPD e legislação correlata.

9. INFRAÇÕES E SANÇÕES

As normas e procedimentos tratados nesta Política poderão ser objeto de auditoria quanto ao seu efetivo emprego e eficácia. Por isso, quando constatadas situações de desalinhamento a esta Política, serão aplicadas medidas disciplinares a cada tipo de violação.

O Código de Ética e o Comitê de Ética do Grupo SOMA são ferramentas para suportar o processo de apuração de violações e determinação das sanções e deve ser de amplo conhecimento e divulgação entre nossas pessoas. Para consulta, acesse aqui: <https://www.somagruposoma.com.br/conheca-a-soma/etica-e-compliance/>.

10. CANAL DE ÉTICA

As violações das diretrizes desta Política podem ser relatadas por meio do canal de ética terceirizado e anônimo, o Contato Seguro, aqui chamado de Canal de Ética.

Os relatos podem ser recebidos por meio do telefone 0800 601 8606, pelo site contatoseguro.com.br/gruposoma ou pelo aplicativo contato seguro. É um meio seguro para realizar relatos, administrado por uma empresa independente. É possível realizar um relato de forma confidencial e/ou anonimamente, estando o canal disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana.

Garantimos o sigilo, confidencialidade e proteção aos denunciantes contra eventuais represálias. A gestão dos relatos recebidos pelo Canal de Ética é feita pelo Comitê de Ética e seus subcomitês, composto por equipes multidisciplinares, que têm a expertise adequada para melhor tratativa dos relatos recebidos.

Em situações de assédio, discriminação e preconceito, a pessoa afetada é protegida por esta Política, devendo ter o direito de se manifestar com segurança e não sofrer qualquer retaliação como ameaças de rescisão, rebaixamento, recusa de promoção ou qualquer situação adversa, incluindo-se ações contra membros da família ou outras pessoas associadas a quem apresentar uma denúncia.

O Grupo SOMA não compactua com nenhuma forma de distinção e segregação de grupos e pessoas. Caso você sofra algum tipo de discriminação, preconceito ou assédio fora do ambiente do Grupo SOMA, é possível realizar um relato ou denúncia a partir de canais externos amparados pela lei:

- Disque 100 - Violação de Direitos Humanos, incluindo direitos de crianças, adolescentes, idosos, PCD, pessoas LGBTQIA+, crimes raciais;
- Disque 180 - Violência contra mulheres e meninas;
- Polícia 190 - Atitudes violentas e extremas que exijam a presença da Polícia Militar;
- Disque 181 – Disque Denúncia;
- Delegacias regionais especializadas em crimes raciais, contra mulher e cibernéticos (meios eletrônicos).

11. REFERÊNCIAS

Para apoiar uma gestão que promova a diversidade, equidade e inclusão, que valorize a identidade de nossas pessoas e respeito aos direitos humanos, nos baseamos na legislação brasileira e acordos internacionais, direcionando-nos quanto às definições sobre discriminação e crimes. A título de ilustração, listamos o seguinte:

Resolução 217 A III - Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948;

Diretrizes do Pacto Global;

Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU (Organização das Nações Unidas); Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho);

Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU;

Lei nº 7.716/1989 - Lei CAÓ - Discriminação ou Preconceito de Raça, Cor, Etnia, Religião ou Procedência Nacional;

Lei nº 11.340/2006 - Lei Maria da Penha;

Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência;

Lei nº 13.718/2018 - Lei da Importunação Sexual;

Decreto nº 8727/2016 - Decreto de Uso do Nome Social e Identidade de Gênero de Pessoas Travestis ou Transexuais;

Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais; e Código de Ética para Colaboradores;

Lei nº 12.288/2010 - Estatuto da Igualdade Racial;

Guia de Assédio do TST;

Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis.

12. ATUALIZAÇÃO E DÚVIDAS

Essa Política poderá ser revista, atualizada e alterada a qualquer tempo, a exclusivo critério do Grupo SOMA, sempre que algum evento ou fato relevante motive sua revisão.

Em caso de dúvidas, comentários ou sugestões relacionadas a esta Política, favor entrar em contato pelo seguinte canal: sustentabilidade@somagrupo.com.br.

13. DEFINIÇÕES e GLOSSÁRIO

Este glossário tem o intuito de apresentar o significado dos termos e siglas utilizados como referência nesta Política, somando-se aos conceitos já trazidos em políticas pré-existentes do Grupo SOMA:

Assédio Moral: assédio moral no trabalho é caracterizado por qualquer ato, omissão, comentários, exclusão de serviços ou conduta abusiva, de forma reiterada, no uso da autoridade ou não, podendo ser cometido horizontal ou verticalmente, estando presente onde haja qualquer exposição a situações constrangedoras, vexatórias ou humilhantes que afetem a personalidade;

Assédio Sexual: segundo o Art. 216-A, do decreto-lei 2848 de 7 de dezembro de 1940 é definido como delito de assédio sexual "constranger alguém, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função".

Direitos Humanos: de acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), os Direitos Humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Eles estão dispostos na Constituição da República Federativa do Brasil e incluem o direito à vida e à liberdade, de opinião e expressão, ao trabalho, à educação, entre outros. Todas as pessoas têm garantidos esses direitos, sem discriminação;

Discriminação: é o ato de separar, segregar, inferiorizar, negar direitos e invalidar pessoas ou grupos tendo como base pensamentos preconceituosos, negação injusta de tratamentos e oportunidades, utilizado por meio de atitudes que expõem o preconceito.

Diversidade: é o conjunto de diferenças e valores de grupos humanos que representam a sociedade por meio de diferentes manifestações, seja por etnia, religião, raça, gênero, nacionalidade, idade, situação econômica, orientação sexual, entre outros.

Preconceito: é o pensamento emocionalmente condicionado, conceito ou opinião desfavorável, nocivo, baseado em crenças, generalização, antipatia ou simpatia, sem fundamento de reflexão, antes de ter os conhecimentos necessários sobre determinado assunto, pessoa ou grupos. Prejulgamento que pessoas fazem de validação ou invalidação.

Termos relacionados à identidade de gênero e orientação sexual:

Assexual: pessoa que tem pouco ou nenhum interesse sexual em outras pessoas de quaisquer gêneros.

Bissexual: pessoa que tem atração afetiva e sexual por homens e mulheres.

Cisgênero: pessoa que se identifica completamente com o seu gênero/sexo de nascimento. É o oposto de transgênero.

Gay: homem que sente atração afetiva e sexual por outros homens.

Lésbica: mulher que sente atração afetiva e sexual por outras mulheres.

Gênero: conjunto de valores socialmente construídos, características ou propriedades, comportamentos específicos que são designados para homens e mulheres. O gênero se aprende e pode se modificar ao longo da vida, diferente do sexo, que vem determinado com o nascimento.

LGBTfobia: rejeição, aversão, preconceito ou discriminação à pessoa da comunidade LGBTQ+. Consiste na intolerância, na estigmatização, na repressão, na propagação do ódio por meio da violência física e psicológica, moral, social e identitária da pessoa. Se enquadram dentro desse termo a homofobia, bifobia, transfobia, lesbofobia, etc.

Homossexual: pessoa que sente atração física e afetiva pela pessoa do mesmo gênero.

Heterossexual: pessoa que sente atração física e afetiva pela pessoa do gênero oposto.

Intersexo: pessoa que nasceu com uma anatomia reprodutiva e sexual e/ou um padrão de cromossomos que não se ajusta às definições típicas dos sexos feminino ou masculino.

Orientação Sexual: atração física, romântica e/ou emocional de uma pessoa por outras pessoas. Não é uma opção (por isso não se diz opção sexual) e não está relacionada à identidade de gênero e às características sexuais.

Pansexual: pessoa que sente atração afetiva e sexual por outras pessoas independentemente da identidade de gênero delas.

Pessoa Não Binária: pessoa cuja identidade de gênero não se restringe à binaridade de gênero, ou seja, não é apenas masculina ou apenas feminina. Existem vários tipos de identidades não binárias. Pessoas não binárias também são consideradas trans.

Queer: quem não corresponde à heterocisnormatividade, seja pela sua orientação sexual, identidade de gênero, atração emocional ou pela sua expressão de gênero.

Sexualidade: a OMS (Organização Mundial de Saúde) define que a "sexualidade faz parte da personalidade de cada pessoa, sendo uma necessidade básica e um aspecto do ser humano que não pode ser separado de outros aspectos da vida. A sexualidade influencia pensamentos, sentimentos, ações e interações e, portanto, a saúde física e mental".

Transgênero: pessoa cuja identidade de gênero é diferente do gênero que lhe foi designado ao nascer. As identidades trans são uma questão de autoidentificação e autopercepção, e independem de modificações corporais ou da expressão de gênero da pessoa.

Travesti: pessoa cuja identidade de gênero está no espectro feminino, não necessariamente se identificando como mulher. É uma identidade sociopolítica típica de países da América Latina. O termo travesti já foi considerado pejorativo, mas tem sido retomado com orgulho por ativistas. O certo é dizer "a travesti", sempre com artigos e pronomes femininos.

Termos relacionados à questão étnico-racial

Raça: raça se refere aos discursos e experiências sociais que diferenciam e/ou categorizam grupos de pessoas com base nas características da cor da pele, traços físicos e ancestralidade. O IBGE utiliza como critério cor e/ou raça. Como cor as referências são amarelos, brancos, pardos e pretos. Como raça as referências são amarelos, brancos, indígenas e negros.

Etnia: o conceito de etnia é diferente de raça, pois se refere a um conjunto de indivíduos que, histórica ou mitologicamente, têm modo de agir próprios, línguas similares, comportamentos e características físicas semelhantes. Caracteriza-se por uma identidade sociocultural, podendo haver uma mesma religião ou cosmovisão; uma mesma cultura, características físicas ou moram num mesmo território. São exemplos de marcadores étnicos: Guajajaras, Escandinavos, Bascos, Balantas, Ainus.

Negra: pessoa que se autodeclara preta ou parda no quesito "cor ou raça" usado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Não é recomendável dizer que uma pessoa é "morena", "mulata" ou "de cor", pois são consideradas socialmente como expressões racistas.

Preta: pessoa com ascendência oriunda de nativos da África. Independentemente de seu território ou construção social, pelo fenótipo "manifestado por sua pele de cor escura".

Parda: pessoa que tem ascendência étnica de mais de um grupo. Essa miscigenação engloba: descendentes de negros e brancos; descendentes de negros e indígenas e descendentes de indígenas e brancos. Geralmente são lidas como pessoas negras de pele clara.

Indígena: pessoa pertencente aos povos nativos ou originários.

Racismo: preconceito e discriminação contra pessoas que pertencem a raça ou etnia diferente da hegemônica. É um sistema estrutural de opressão, que nega oportunidade a determinados grupos por conta da sua cor da pele, a partir da inferiorização moral do outro, fato que impede e impossibilita a participação efetivamente igualitária na estrutura social, econômica e cultural.

Termos relacionados à deficiência

Pessoa com Deficiência (PcD): pessoa com impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial. Não se usam os termos deficiente, pessoa com necessidades especiais ou portador de deficiência.

Capacitismo: discriminação e preconceito contra pessoas com qualquer tipo de deficiência.