

 <p>PROGRAMA DE INTEGRIDADE Porque certo é certo.</p>	<p>POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO</p>	POL-PDI-ML - Doc. Público
		Pág.: 1/9
		Rev.: 0
		Data: 15/06/2022

POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

CONTROLE DE ALTERAÇÕES

Revisão	Data	Local da Revisão	Descrição
0	15/06/2022	-	Emissão inicial .

LISTA DE DISTRIBUIÇÃO

Função
Todos os administradores, colaboradores e acionistas do Magazine Luiza.

LISTA DE TREINAMENTO

Áreas funcionais
Todos os administradores e colaboradores do Magazine Luiza.

Elaborado/Revisado por:

Gerência Corporativa de Reputação e Sustentabilidade
Diretoria de *Compliance*, Integridade e ILP
Diretoria Jurídica

Aprovado por:

Conselho de Administração, em 20/06/2022.

	<p>POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO</p>	POL-PDI-ML - Doc. Público
		Pág.: 2/9
		Rev.: 0
		Data: 15/06/2022

1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes que norteiem os atos, comportamentos e práticas dos colaboradores relacionados à diversidade e inclusão e formalizar o compromisso do Grupo Magalu de trabalhar de forma diligente para que a Companhia seja sempre uma referência no tema, porque quanto mais diverso for, em todos os seus níveis hierárquicos, mais forte é o Grupo Magalu.

2. TERMOS E DEFINIÇÕES

- **Capacitismo:** termo usado para descrever atitudes que discriminam ou denotam preconceito social com pessoas que possuem deficiência, considerando-as incapazes ou inferiores às outras.
- **Comitê de Diversidade e Inclusão:** Instância interna criada para discutir e deliberar sobre questões relacionadas à diversidade e inclusão na Companhia e submetê-las à avaliação da Diretoria Executiva e CEO, sempre que houver necessidade. É formado pelas Diretoria Executiva de Clientes, Integração e Reputação e Sustentabilidade, Diretoria Executiva de Gestão de Pessoas, Diretoria Executiva de Logística, Diretoria de *Compliance*, Integridade e PLD, Gerência Corporativa de Reputação e Sustentabilidade, lideranças dos Grupos de Afinidade e Executivos Embaixadores dos Grupos de Afinidade.
- **Discriminação:** diferentemente do preconceito, a discriminação depende de uma conduta ou ato (ação ou omissão), que resulta em violar direitos, distinguir, excluir ou preferir com base na raça, sexo, orientação ou identidade sexual, idade, estado civil, deficiência física ou intelectual, opção religiosa e outros.
- **Etnia:** palavra que define um grupo de indivíduos que compartilham a mesma língua, religião, região geográfica, entre outros marcadores sociais do sistema sociocultural.
- **Gênero:** se refere aos papéis comportamentais, expressões, atividades e atributos socialmente construídos e atribuídos a um ou outro sexo biológico.
- **Grupos de Afinidade:** grupo de pessoas que se reúnem, de forma voluntária, para tratar de assuntos diversos relacionados a grupos sociais, como negros, pessoas com deficiência, comunidade LGBTQIA+ e mulheres, dentre outros.
- **Identidade de gênero:** como um indivíduo se auto identifica e gostaria de ser reconhecido, independentemente do sexo biológico.

	<p>POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO</p>	POL-PDI-ML - Doc. Público
		Pág.: 3/9
		Rev.: 0
		Data: 15/06/2022

- **Igualdade de gênero:** igualdade de direitos entre homens e mulheres.
- **Inclusão:** conjunto de meios e ações que combatam a exclusão aos benefícios da vida em sociedade, provocada pelas diferenças de classe social, educação, idade, deficiência, gênero ou preconceitos raciais. Inclusão social é oferecer a todos oportunidades iguais de acesso a bens e serviços.
- **ISE (Índice Sustentabilidade Empresarial):** indicador da B3 que revela o desempenho médio das cotações dos ativos de empresas selecionadas pelo seu reconhecido comprometimento com a sustentabilidade empresarial.
- **LGBTQIA+:** Sigla para determinar as pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Travestis, *Queer*, Intersexo, Assexuais e + para outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo.
- **Movimento B:** movimento global que tem como propósito redefinir o sucesso da economia e das empresas com base não apenas no êxito financeiro, mas também nos benefícios que elas proporcionam para a sociedade e o planeta.
- **Nome social:** como um indivíduo quer ser chamado. Geralmente esse nome é utilizado por pessoas trans e é atrelado à sua identidade de gênero.
- **Norma Internacional ISO 26000:** prevê as diretrizes relativas à responsabilidade social.
- **OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico):** organização composta por países-membros que visam definir padrões internacionais e compartilhar boas práticas que tratam de questões econômicas, financeiras, comerciais, sociais e ambientais
- **ODS (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU):** ações mundiais que fazem parte da chamada “Agenda 2030” e visam atuar nas frentes de erradicação da pobreza, segurança alimentar, saúde, educação, igualdade de gênero, redução das desigualdades, energia, água, mudança climática, cidades sustentáveis, entre outros temas.
- **Orientação Sexual:** termo usado para definir atração afetiva e/ou sexual de um indivíduo por outro. A orientação sexual não é uma escolha.
- **PcD (Pessoa com Deficiência):** segundo a Lei nº 13.146/2015, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.
- **Preconceito:** ideia, opinião ou sentimento desfavorável formado sem conhecimento abalizado, ponderação ou razão.

	POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO	POL-PDI-ML - Doc. Público
		Pág.: 4/9
		Rev.: 0
		Data: 15/06/2022

- **Raça:** abrange características fenotípicas, como a cor da pele, do cabelo e dos olhos.
- **Racismo:** manifestação de preconceito baseado em raça. Geralmente expõe uma visão distorcida e negativa de certos grupos sociais e também é baseado em estereótipos, o que resulta em discriminação que limita o acesso desses indivíduos a direitos e promove tratamento desigual.

3. ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

Áreas funcionais:	Responsável por:
Conselho de Administração (CA)	<ul style="list-style-type: none"> ● Aprovar a presente política de Diversidade e Inclusão; ● Avaliar, periodicamente, os planos de ação e indicadores relacionados à diversidade e inclusão; ● Avaliar a eficácia e efetividade dos planos de ação.
Presidente Executivo(CEO)	<ul style="list-style-type: none"> ● Garantir a execução desta política; ● Estabelecer metas para que a empresa garanta o processo de melhoria contínua nas ações e programas de diversidade e inclusão; ● Disponibilizar os recursos necessários para a garantia da diversidade e inclusão dentro da empresa.
Diretoria Executiva de Clientes, Integração e Reputação e Sustentabilidade	<ul style="list-style-type: none"> ● Desenvolver e implantar projetos, programas e ações que promovam o aumento da diversidade e inclusão na empresa e na comunidade; ● Acompanhar os projetos de diversidade e inclusão; ● Conduzir processos de avaliação da eficácia da estratégia e ações de diversidade e inclusão; ● Realizar treinamentos a fim de que todos conheçam e respeitem o posicionamento da empresa para o tema de diversidade e inclusão.
Diretoria Executiva de Gestão de Pessoas	<ul style="list-style-type: none"> ● Apoiar as ações, programas e projetos de diversidade e inclusão na empresa; ● Estabelecer mecanismo de controle para detecção de possíveis atitudes contrárias ao posicionamento da empresa em relação à diversidade e inclusão; ● Auxiliar na promoção da cultura de um ambiente diverso e inclusivo; ● Apurar denúncias de situação de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade, constrangimento e micro agressões ocorridas no ambiente de trabalho dos escritórios,

	POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO	POL-PDI-ML - Doc. Público
		Pág.: 5/9
		Rev.: 0
		Data: 15/06/2022

	lojas e centros de distribuição.
Gerência Executiva de Reputação e Sustentabilidade	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar e revisar a presente política, sempre que necessário; • Propor ações que visem a promoção da diversidade e inclusão; • Coordenar os Grupos de Afinidade e o Comitê de Diversidade e Inclusão.
Diretorias Executivas e Diretorias de áreas	<ul style="list-style-type: none"> • Assegurar que as ações, projetos e programas executados em suas diretorias sejam feitos tomando como base a busca por mais diversidade e inclusão nas áreas da empresa.
Diretoria de Compliance, Integridade e PLD	<ul style="list-style-type: none"> • Auxiliar na promoção da cultura de um ambiente diverso e inclusivo; • Apurar denúncias de situação de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade, constrangimento e micro agressões no ambiente de trabalho dos escritórios, lojas e centros de distribuição e/ou que envolvam lideranças; • Servir de órgão consultivo para os casos que suscitam dúvidas a respeito das diretrizes aqui estabelecidas e acerca de assuntos relacionados.
Comitê disciplinar	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar a Política de Consequências; • Decidir, respeitando os princípios da impessoalidade e da isonomia, sobre os casos de demissão por justa causa submetidos a aprovação.

4. DIRETRIZES

Pautamos nossos negócios pela nossa regra de ouro de que devemos fazer aos outros o que gostaríamos que fizessem a nós mesmos. Por isso, nunca tentamos obter vantagens indevidas e não pactuamos com qualquer falta de respeito aos direitos humanos e garantias fundamentais, entre eles: segurança, igualdade, isonomia, liberdades de expressão, culto e religião.

A equidade norteia nossas ações e estamos comprometidos com o bem estar dos nossos públicos internos e externos, considerando suas especificidades.

Somos guardiões dos nossos valores, princípios e cultura e entendemos que o compromisso com boas práticas de governança corporativa, prezando a honestidade, transparência, ética e observância da lei é um componente essencial de solidez do nosso negócio.

	<p>POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO</p>	POL-PDI-ML - Doc. Público
		Pág.: 6/9
		Rev.: 0
		Data: 15/06/2022

Nossos inegociáveis deixam claro as condutas que não admitimos no Magazine Luiza. Reafirmamos diariamente nosso compromisso permanente com a diversidade e inclusão de diversos grupos sociais. Adotamos, ainda, mecanismos permanentes para identificar, prevenir, monitorar, fiscalizar e mitigar atuais ou potenciais limitações e/ou impactos às garantias aos direitos humanos resultantes de nossas atividades ou daqueles com quem nos relacionamos.

Trabalhamos na promoção de ações que impulsionam a criação de um ambiente diverso e inclusivo e na prevenção de práticas que não corroborem esse objetivo.

Contamos com o acompanhamento por toda a alta administração da implantação das decisões tomadas para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável. Nos orientamos pelas melhores práticas recomendadas pelos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), da ONU, Movimento B, OCDE, ISO 26000 e ISE. Por fim, prestamos contas, a toda sociedade, das atividades e resultados das decisões do Grupo Magalu - sejam eles positivos ou negativos.

5. PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS

5.1 Ambiente diverso, saudável e de segurança psicológica para equipes

- Como uma empresa genuinamente brasileira e com milhares de colaboradores espalhados por todo o território nacional, buscamos promover ações para que o Magazine Luiza seja, cada vez mais, um espelho da demografia brasileira, com diversos grupos sociais representados em todos os seus níveis hierárquicos.
- Não tolerar qualquer tipo de discriminação e/ou assédio com base na raça, cor, religião, sexo, origem, idade, deficiência, gravidez, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero ou qualquer outra razão proibida pela lei aplicável.
- Desenvolver uma cultura corporativa voltada ao bem-estar físico, mental e social dos colaboradores e terceiros.

5.2 Acompanhamento e apoio aos grupos de afinidade

- Acompanhar, apoiar, discutir e formalizar, quando pertinentes, as ações sugeridas pelos Grupos de Afinidade.

 <p>PROGRAMA DE INTEGRIDADE Porque certo é certo.</p>	<p>POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO</p>	POL-PDI-ML - Doc. Público
		Pág.: 7/9
		Rev.: 0
		Data: 15/06/2022

- Assegurar que as lideranças da Companhia incentivem e apoiem seus liderados que decidirem participar dos Grupos de Afinidade.
- Realizar, com intervalo de, no máximo, dois meses, reuniões do Comitê de Diversidade e Inclusão, para que as demandas levantadas pelos Grupos de Afinidade possam ser endereçadas.

5.3 Comunicação diversa, interna e externamente

- Estabelecer e implantar, internamente, compromissos com o intuito de promover e incentivar a comunicação inclusiva e diversa de campanhas internas ou externas.

5.4 Equidade de salários e oportunidades

- Remunerar os colaboradores, de acordo com os salários mínimos e as horas extraordinárias exigidas por lei e/ou pelos contratos coletivos de trabalho e, se nenhuma dessas leis ou acordos forem aplicáveis, os salários deverão estar em conformidade com os praticados pelo mercado.

5.5 Influência

- Consolidar o Grupo Magazine Luiza como referência no mercado no tema de diversidade e inclusão por meio de iniciativas internas e externas que impulsionam o fortalecimento de grupos minorizados.

5.6 Transparência dos dados internos (Censo)

- Comprometer-se com a divulgação dos dados demográficos do Censo de colaboradores para a alta liderança, áreas diretamente relacionadas ao tema de diversidade e inclusão e Grupos de Afinidade, a fim de que iniciativas sejam propostas e conduzidas de forma efetiva.

5.7 Processos de recrutamento, seleção, contratação e retenção de grupos diversos

- Ter intencionalidade nas políticas de recrutamento, seleção, contratação e retenção de profissionais de grupos minorizados, como negros, PcDs, LGBTQIA+, pessoas com mais de 40 anos e mulheres.

	<p>POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO</p>	POL-PDI-ML - Doc. Público
		Pág.: 8/9
		Rev.: 0
		Data: 15/06/2022

5.8 Conscientização e treinamentos

- Garantir que todos os colaboradores da Companhia, independentemente do nível hierárquico, sejam treinados, com regularidade, pelas áreas de Reputação e Sustentabilidade e de Gestão de Pessoas sobre temas relacionados à diversidade e inclusão.
- Fazer ações periódicas de conscientização de temas diversos relacionados à diversidade e inclusão, como o de combate ao racismo, machismo, capacitismo e afins.

5.9 Denúncias de assédio moral/sexual, preconceito/discriminação

- Garantir a divulgação e funcionamento dos canais de denúncia da companhia, a fim de que todas as denúncias de discriminação, preconceito, racismo, capacitismo, LGBTQIA+fobia, assédio moral e/ou sexual sejam apuradas de forma rigorosa, transparente e objetiva, salvaguardando a identidade dos denunciantes quando isso se fizer necessário.
- Os canais de denúncia do Magalu estão disponíveis no nosso site de Relações com Investidores. Consulte em:
[<https://ri.magazineluiza.com.br/show.aspx?idCanal=uejB36qwmqaREGD6e486ZQ⇒](https://ri.magazineluiza.com.br/show.aspx?idCanal=uejB36qwmqaREGD6e486ZQ⇒)

5.10 Comunidade:

- Promover e contribuir de maneira positiva para fortalecer o tema da diversidade e inclusão nas comunidades onde operamos.

6. DISPOSIÇÕES GERAIS

6.1 Aplicabilidade

Esta política se aplica, irrestritamente, a todos os administradores, colaboradores e parceiros do Magazine Luiza.

6.2 Vigência e aprovação

Esta Política tem vigência a partir da data de sua aprovação pelo Conselho de Administração, podendo ser revisada sempre que necessário.

	<p>POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO</p>	POL-PDI-ML - Doc. Público
		Pág.: 9/9
		Rev.: 0
		Data: 15/06/2022

6.3 Política de Consequências e Violações

Qualquer violação a presente política será passível de penalização, que poderá ser desde advertência verbal até demissão por justa causa e, no caso de ocorrência de danos, reparação do eventual dano causado.

As medidas de consequências adotadas pelo Magazine Luiza, serão aplicadas após a avaliação da gravidade do caso concreto e dos impactos causados pela violação.

Compete à área de Compliance, Integridade e PLD ou à área de Gestão de Pessoas, conforme especificado no item 3. Atribuições e Responsabilidades, apurar os casos relatados, submeter ao Comitê Disciplinar e reportar os incidentes relacionados a esta matéria ao Comitê de Integridade e ao Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance.

7. REFERÊNCIAS

- Agenda 2030 – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)
- Código de Ética e Conduta
- Estatuto Social
- Manual de Integridade
- Norma da International Organization for Standardization - ISO 26.000
- Política de Consequências
- Política de Direitos Humanos
- Política de Sustentabilidade