

 Programa de Integridade Porque o CERTO é CERTO	POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS	POL-DIHU-ML - Doc. Público
		Pág.: 1/11
		Rev.: 2
		Data: 22/10/2024

## POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

### CONTROLE DE ALTERAÇÕES

Revisão	Data	Local da Revisão	Descrição
0	20/08/2019	-	Emissão inicial
1	21/05/2021	Itens 3 e 4.1	Melhor detalhamento e acréscimo de responsabilidades aos órgãos de administração., novas diretrizes no item 4.1 e nos subitens 4.1.4 e 4.1.6, inserção de obrigações e ajustes na redação
2	22/10/2024	Itens 2, 3, 4, 4.1.1, 5.3 e 6	Termos e definições, atribuições e responsabilidades, diretrizes de remuneração justa e remuneração igual, política de consequências e violações e novas referências.

### LISTA DE DISTRIBUIÇÃO

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

### LISTA DE TREINAMENTO

Áreas funcionais
Todos os administradores e colaboradores do Magazine Luiza S.A.

#### **Elaborado/Revisado por:**

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

#### **Aprovado por:**

Conselho de Administração em 29/10/2024.

 <p>Programa de Integridade Porque o CERTO é CERTO</p>	<p>POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS</p>	POL-DIHU-ML - Doc. Público
		Pág.: 2/11
		Rev.: 2
		Data: 22/10/2024

## 1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes claras para que nossos atos e comportamentos estejam em estrita conformidade com os direitos e garantias fundamentais estabelecidos no art. 5º da Constituição Federal, Declaração Universal dos Direitos Humanos, Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU) e a Carta da Terra<sup>1</sup>. Esses marcos normativos servem de base para assegurar que nossas práticas empresariais estejam alinhadas com a promoção e a proteção dos direitos humanos em todas as suas dimensões.

Para dar suporte a esta Política, o Magazine Luiza dispõe de outros documentos que auxiliam na criação de ambiente favorável ao exercício dos direitos humanos e na prevenção de possíveis violações diretas ou indiretas aos direitos humanos.

## 2. TERMOS E DEFINIÇÕES

- **Direitos Humanos:** Os direitos humanos consistem em direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, gênero, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Os direitos humanos incluem o direito à vida e à liberdade, à liberdade de opinião e de expressão, o direito ao trabalho e à educação, entre muitos outros. Ainda, de acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), os direitos humanos são garantias de proteção das pessoas contra ações ou falta de ações dos governos que possam colocar em risco a dignidade humana.
- **Discriminação:** Diferentemente do preconceito, a discriminação depende de uma conduta (ação ou omissão), que resulta em violar direitos com base na raça, gênero, idade, estado civil, deficiência física ou mental, opção religiosa e outros.
- **Igualdade de Gênero:** Segundo definição da UNESCO, significa igualdade de direitos entre homens e mulheres.
- **Isonomia:** Princípio geral do direito segundo o qual todos são iguais perante a lei; não devendo ser feita nenhuma distinção entre pessoas que se encontrem na mesma situação.
- **Inclusão:** Conjunto de meios e ações que combatam a exclusão aos benefícios da vida em

<sup>1</sup> É um documento, proposto durante a Rio-92, voltado para assuntos acerca de uma sociedade global pacífica, justa e sustentável. Ela propõe uma mudança de hábitos para alcançar um futuro melhor para todos os cidadãos do planeta. A Carta da Terra foi somente retificada e assumida pela Unesco, em 2000, no Palácio da Paz em Haia, Holanda, com a adesão de mais de 4.500 organizações do mundo, incluindo o Brasil.

 <p>Programa de Integridade Porque o CERTO é CERTO</p>	<p>POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS</p>	POL-DIHU-ML - Doc. Público
		Pág.: 3/11
		Rev.: 2
		Data: 22/10/2024

sociedade, provocada pelas diferenças de classe social, educação, idade, deficiência, gênero, preconceito social ou preconceitos raciais. Inclusão social é oferecer oportunidades iguais de acesso a bens e serviços a todos.

### 3. ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

Áreas funcionais:	Responsável por:
<b>Conselho de Administração</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exigir que todas as estratégias, programas, projetos e ações da empresa respeitem e promovam o exercício, por todos, de seus direitos humanos e garantias fundamentais, proporcionem externalidades positivas e mitiguem impactos negativos decorrentes de suas atividades, nas comunidades em que atua;</li> <li>Avaliar, periodicamente, as ações de promoção dos direitos humanos;</li> <li>Aprovar esta política.</li> </ul>
<b>Presidente Executivo (CEO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir a implantação desta política;</li> <li>Estabelecer as diretrizes gerais para o programa, projetos e ações de promoção do exercício de direitos humanos, que devem ser aplicáveis a toda a sua cadeia de valor e públicos com os quais se relaciona;</li> <li>Prover os recursos necessários para a promoção e garantia do exercício dos direitos humanos.</li> </ul>
<b>Diretoria Executiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assegurar que todos os programas, projetos e ações executados em suas respectivas diretorias estejam em conformidade com as regras de respeito aos direitos humanos e garantias fundamentais;</li> <li>Adotar medidas para engajar e assegurar que sua cadeia de fornecimento, assim como os demais parceiros com os quais se relaciona, respeitem os direitos humanos e as garantias fundamentais, por meio do estabelecimento de mecanismos de detecção, prevenção, mitigação e resposta a possíveis violações a esses direitos e garantias.</li> </ul>
<b>Diretoria Executiva de Gestão de Pessoas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desenvolver e implantar programas, projetos e ações que assegurem e promovam o exercício dos direitos humanos e das garantias fundamentais pela Empresa;</li> <li>Colaborar com seus pares na garantia do respeito aos direitos humanos quando da implantação de programas, projetos e ações, inclusive relacionados a seus públicos de interesse;</li> <li>Promover uma cultura de respeito aos direitos humanos;</li> <li>Realizar treinamentos a fim de garantir que todos conheçam e observem os direitos humanos e garantias fundamentais, tanto para seus colaboradores quanto terceirizados e demais públicos relacionados;</li> </ul>

 <p>Programa de Integridade Porque o CERTO é CERTO</p>	<p>POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS</p>	POL-DIHU-ML - Doc. Público
		Pág.: 4/11
		Rev.: 2
		Data: 22/10/2024

<p><b>Diretoria de Compliance, Integridade e PLD</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auxiliar na promoção da cultura de respeito aos direitos humanos e às garantias fundamentais;</li> <li>• Apurar, em conjunto com a diretoria de gestão de pessoas, denúncias relativas ao desrespeito aos direitos humanos e/ou às garantias fundamentais;</li> <li>• Assegurar o pleno funcionamento dos mecanismos de controle para detecção, prevenção, mitigação e resposta a possíveis violações aos direitos humanos e às garantias fundamentais, na cadeia de fornecimento, e nos demais parceiros com os quais se relaciona;</li> <li>• Promover ações de conscientização sobre direitos humanos para a cadeia de fornecimento e demais parceiros relevantes;</li> <li>• Servir de órgão consultivo para os casos que suscitam dúvidas a respeito das diretrizes aqui estabelecidas e acerca de assuntos relacionados.</li> </ul>
<p><b>Gerência Corporativa de Reputação e Sustentabilidade</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover a implantação, divulgação, acompanhamento e análise dos dados referentes à aplicação da presente política;</li> <li>• Colaborar com a Diretoria Executiva de Gestão de Pessoas na elaboração, execução (quando aplicável) e monitoramento de planos de ação que visem corrigir não conformidades aos direitos humanos identificadas;</li> <li>• Promover ações corporativas de conscientização sobre direitos humanos.</li> </ul>
<p><b>Comitê Disciplinar</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar a política de consequências;</li> <li>• Decidir, respeitando os princípios da impessoalidade e da isonomia, sobre os casos de demissão por justa causa submetidos à aprovação.</li> </ul>

#### 4. DIRETRIZES

Pautamos nossos negócios pela regra de ouro de que devemos fazer aos outros o que gostaríamos que fizessem a nós mesmos. Dessa forma, jamais buscamos obter vantagem indevida e não toleramos qualquer desrespeito aos direitos humanos e às garantias fundamentais.

*“Somos gente que gosta de gente!”*

*“Por isso, acreditamos que fazer o bem, ser honesto, promover a igualdade e a inclusão e trabalhar para erradicar as injustiças sociais faz parte da nossa missão”.*

A equidade norteia todas as nossas ações e estamos comprometidos com o bem estar de todos.

 <p>Programa de Integridade Porque o CERTO é CERTO</p>	<p>POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS</p>	POL-DIHU-ML - Doc. Público
		Pág.: 5/11
		Rev.: 2
		Data: 22/10/2024

Somos guardiões dos nossos valores, princípios e cultura, e cada um de nós, diariamente, é pessoalmente responsável por mostrá-los à sociedade.

Entendemos que o compromisso com a honestidade, com a transparência, com a ética e com a observância da lei é o principal componente de solidez do nosso negócio. Além disso, definimos os Inegociáveis, a fim de deixar claro, para nós e para todos, as condutas que não admitimos no Magazine Luiza.

Reafirmamos todos os dias na nossa rotina, o compromisso permanente com a integridade e o respeito aos direitos humanos.

#### 4.1 Colaboradores

- Atuar em conformidade com a legislação trabalhista vigente e com as normas e padrões aceitos internacionalmente sobre práticas laborais;
- Proporcionar condições dignas de trabalho e buscar promover ações educacionais que viabilizem o crescimento profissional e pessoal dos colaboradores;
- Manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, respeitar e valorizar a diversidade e promover a inclusão, não tolerando a discriminação ou assédio de qualquer natureza, inclusive moral ou sexual;
- Eliminar a discriminação em todas suas formas, como as baseadas em raça, cor, gênero, orientação sexual, religião, idioma e origem nacional, étnica ou social (Carta da Terra);
- Proibir o uso de trabalho infantil ou quaisquer tipos de prática de emprego que possam ser interpretados como equivalentes ao trabalho forçado ou obrigatório ou em condições análogas à de escravo; e
- Combater a exploração sexual de crianças e adolescentes.

##### 4.1.1 Remuneração justa e remuneração igual

- Pagar aos empregados, no mínimo, os salários estabelecidos pela legislação vigente e as horas extraordinárias exigidas por lei e nos acordos coletivos de trabalho. Na ausência de leis ou acordos específicos, os salários praticados deverão estar em conformidade com os padrões de mercado;
- Não discriminar, em termos de remuneração, sob qualquer base abrangida pelos padrões de Prevenção de Discriminação e Assédio.

 <p>Programa de Integridade Porque o CERTO é CERTO</p>	<p>POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS</p>	POL-DIHU-ML - Doc. Público
		Pág.: 6/11
		Rev.: 2
		Data: 22/10/2024

#### 4.1.2 Condições de trabalho

- Garantir às pessoas o direito de serem consideradas para o trabalho apropriado, que respeite as suas condições e qualificações;
- Cumprir as leis e regras trabalhistas aplicáveis, incluindo, entre outras, as que regulam as horas de trabalho e as práticas relevantes ao varejo;
- Fornecer o acesso apropriado a um ambiente de trabalho limpo e seguro, incluindo água potável, saneamento e higiene para todos os nossos colaboradores e terceiros nas instalações sob o nosso controle.

#### 4.1.3 Ambiente saudável

- Não tolerar qualquer tipo de discriminação ou assédio com base na raça, cor, religião, gênero, origem nacional, idade, deficiência, gravidez, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero ou qualquer outra razão proibida pela lei aplicável<sup>2</sup>.

#### 4.1.4 Segurança e Integridade Física e Mental

- Desenvolver uma cultura corporativa voltada ao bem-estar físico, mental e social dos colaboradores e terceiros;
- Ter como objetivo de segurança a ocorrência de zero acidentes e zero ferimentos no ambiente de trabalho;
- Exigir que os colaboradores parem ou se recusem a realizar um trabalho se não for seguro ou não puder ser realizado de forma segura;
- Treinar todos os colaboradores e terceiros e obrigá-los a cumprir com a Política de Segurança do Trabalho;
- Exigir que os colaboradores e terceirizados usem os equipamentos adequados de segurança ao realizar suas tarefas e atividades.

#### 4.1.5 Liberdade de Associação

- Proteger os direitos à liberdade de opinião, de expressão, de assembleia pacífica, de

<sup>2</sup> Estes tipos de condutas inaceitáveis estão refletidos nos Inegociáveis do Grupo Magazine Luiza. A definição de discriminação utilizada é consistente com a Convenção nº 111 da OIT, sobre Discriminação (Emprego e Ocupação). “Art. 1º: (a): qualquer distinção, exclusão ou preferência feita com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, extração nacional ou origem social, que tem o efeito de anular ou prejudicar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação.”

 <p>Programa de Integridade Porque o CERTO é CERTO</p>	<p>POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS</p>	POL-DIHU-ML - Doc. Público
		Pág.: 7/11
		Rev.: 2
		Data: 22/10/2024

associação e de oposição (Carta da Terra).

#### 4.1.6 Proibição de trabalho infantil ou forçado

- Repudiar o uso de todas as formas de trabalho infantil, obrigatório ou forçado em nossas operações, ou em condições análogas à de escravo e, principalmente, a exploração sexual de crianças e adolescentes, exigindo que nossos clientes fornecedores e terceiros demonstrem intolerância similar por tais práticas.

#### 4.2 Clientes

- Colocar o cliente à frente em todas as decisões e buscar conhecê-lo a fundo;
- Zelar pelos seus direitos e cumprir o Código de Defesa do Consumidor;
- Proteger o direito dos clientes à privacidade e à proteção de seus dados pessoais, garantindo que todas as informações sejam tratadas com a máxima segurança e em conformidade com as legislações vigentes;
- Oferecer aos clientes produtos e/ou serviços adequados às suas necessidades e garantir que a venda dos produtos e oferta de serviços ocorram com o conhecimento e o entendimento do cliente, para que ele possa usufruir dos seus benefícios e assumir seus riscos e custos de forma planejada e consciente.

#### 4.3 Fornecedores e parceiros

- Estabelecer relações com fornecedores e parceiros que compartilhem dos nossos princípios e valores;
- Disseminar, entre os fornecedores e parceiros, o respeito aos direitos humanos e incluir a adoção de cláusulas contratuais e documentação comprobatória de conformidade legal;
- Notificar o fornecedor/parceiro, sempre que ocorrerem violações aos direitos humanos, e exigir a adoção de medidas corretivas e reparadoras, sob pena de rescisão da respectiva relação comercial;
- Exigir que os fornecedores e parceiros também zelem pela seleção de seus parceiros comerciais, que deverão operar dentro da legislação trabalhista e dos padrões éticos compatíveis com as premissas do Código de Ética e Conduta do Grupo Magazine Luiza,

 <p>Programa de Integridade Porque o CERTO é CERTO</p>	<p>POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS</p>	POL-DIHU-ML - Doc. Público
		Pág.: 8/11
		Rev.: 2
		Data: 22/10/2024

aplicável a seus fornecedores e parceiros<sup>3</sup>;

- Promover, junto aos fornecedores e parceiros, o desenvolvimento profissional e a eliminação da discriminação no emprego;
- Estimular que nossos parceiros e fornecedores paguem a remuneração mínima que assegure a dignidade da pessoa, de acordo com o estabelecido na legislação laboral aplicável; cumpra com o horário de trabalho; respeito pela liberdade de associação sindical e o direito efetivo à negociação coletiva;
- Não estabelecer relações comerciais com fornecedores ou parceiros que se utilizem de trabalho forçado e infantil, ou em condições análogas à de escravo ou que não combatam a exploração sexual de criança e adolescente.

O trabalho "forçado" inclui o trabalho conforme definido pela Convenção nº 29 da OIT sobre trabalho forçado, e a Convenção nº 105 da OIT sobre a abolição do trabalho forçado, além do trabalho exigido por um empregador por meio da coação, incluindo retenção de alimentos ou terra ou salários, violência física ou sexual, abuso, restrição dos movimentos das pessoas ou bloqueá-los, e a escravidão por dívidas.

Para o Grupo Magazine Luiza, o termo "criança" é consistente com a Convenção nº 138 da OIT sobre Idade Mínima, e com a Convenção nº 182 da OIT: Piores Formas de Trabalho Infantil, referindo-se a qualquer pessoa empregada com menos de 14 anos (ou mais jovem, onde a legislação aplicável é específica).

#### 4.4 Governo e a sociedade

- Observar a regulamentação das localidades onde atuamos e cooperar com as autoridades para o respeito e a promoção dos direitos humanos e garantias dos direitos fundamentais internacionalmente reconhecidos, promovendo externalidades positivas;
- Cooperar com a apuração de quaisquer incidentes envolvendo desrespeito a esses direitos em nossas operações.

#### 4.5 Comunidade

<sup>3</sup> Nesse âmbito, o Grupo Magazine Luiza dispõe de políticas e manuais de procedimentos relacionados com os seguintes temas: diversidade, inclusão e igualdade de oportunidades; proteção contra o assédio, atitudes discriminatórias e abuso da autoridade; segurança no ambiente de trabalho e prevenção dos riscos profissionais; prevenção da corrupção; liberdade de expressão e opinião.



 <p>Programa de Integridade Porque o CERTO é CERTO</p>	<p>POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS</p>	POL-DIHU-ML - Doc. Público
		Pág.: 9/11
		Rev.: 2
		Data: 22/10/2024

- Cooperar com as instituições públicas e com a promoção da justiça;
- Promover e contribuir de maneira positiva para os direitos humanos nas comunidades onde operamos.

#### 4.6 Mecanismos de Comunicação

O Grupo Magazine Luiza dispõe de três canais de denúncia para recebimento de possíveis infrações desta e de outras políticas. São eles:

- **Disque Luiza:** Este canal é ligado diretamente à Luiza Helena Trajano (Presidente do Conselho de Administração do Magazine Luiza), que recebe as queixas pelo seu e-mail e procura solucionar junto às áreas competentes, aplicando as medidas de consequência em caso de comprovação de desvios de conduta. Todas as denúncias por este canal devem ser identificadas.
- **Canal de Denúncias:** Neste canal, as denúncias podem ser anônimas ou identificadas. Os relatos são recebidos por uma empresa independente e especializada, e tratados por uma equipe treinada desde o plano de apuração até eventual aplicação de medida de consequência, em caso de denúncia procedente.
- **Canal da Mulher:** Este canal é específico para prestar apoio e orientação às colaboradoras vítimas de violência doméstica. Qualquer um pode denunciar e as denúncias podem ser anônimas ou identificadas.

Todas as denúncias serão apuradas por meio de procedimento rigoroso, transparente e objetivo, salvaguardando o anonimato do denunciante. O Grupo Magazine Luiza assegura que nenhuma represália será efetuada sobre quem, de boa-fé, comunicar acontecimentos ou situações que possam ser consideradas violações dentro do quadro de condutas proibidas por esta Política e pelo Código de Ética e Conduta. Em caso de queixas contra os direitos humanos, as denúncias são tratadas pelo Comitê Disciplinar e pelo Conselho de Administração.

As solicitações de clientes, assim como sugestões e pedidos de esclarecimento, podem ser feitas no número 0800-310 0002 de Atendimento ao Cliente 24 horas.

#### 4.7 Combate a Violência Contra a Mulher e Empoderamento Feminino

- Atuar fortemente no combate à violência doméstica contra a mulher;
- Manter um canal de denúncia específico para este tema (Canal da Mulher);

 <p>Programa de Integridade Porque o CERTO é CERTO</p>	<p>POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS</p>	POL-DIHU-ML - Doc. Público
		Pág.: 10/11
		Rev.: 2
		Data: 22/10/2024

- Promover ações para "assegurar os direitos humanos das mulheres e das meninas e acabar com toda violência contra elas". (Carta da Terra).

#### 4.8 Educação

- Estimular o aprimoramento da qualificação, conhecimento e cultura dos colaboradores por meio de programas educacionais internos e externos.

### 5. DISPOSIÇÕES GERAIS

---

#### 5.1 Aplicabilidade

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

#### 5.2 Vigência e aprovação

Esta política entra em vigor a partir da data da sua publicação e será atualizada sempre que for necessário, sendo aprovada pelo Conselho de Administração.

#### 5.3 Política de Consequências e Violações

Qualquer violação à presente política, ou aos Direitos Humanos previstos em leis relacionadas, será passível de penalização e, no caso de ocorrência de danos, de sua reparação.

As medidas de consequências adotadas pelo Grupo Magalu, seja no âmbito interno, ou seja por meio de adoção de medida judicial cabível, serão aplicadas após a avaliação da gravidade do caso concreto e dos impactos causados pela violação.

Compete ao Comitê Disciplinar avaliar e aplicar as medidas cabíveis, podendo, no limite, negociar a retirada voluntária do colaborador ou iniciar o processo de demissão, respeitando os limites estabelecidos pela lei.

### 6. REFERÊNCIAS

---

- Constituição Federal;

 <p>Programa de Integridade Porque o CERTO é CERTO</p>	<p>POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS</p>	POL-DIHU-ML - Doc. Público
		Pág.: 11/11
		Rev.: 2
		Data: 22/10/2024

- Consolidação das Leis Trabalhistas;
- Carta da Terra;
- Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) e das duas Convenções Internacionais que constituem a Declaração Internacional dos Direitos Humanos;
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU);
- Declaração dos Princípios Fundamentais e Direitos Trabalhistas da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- Pacto Global das Nações Unidas. Para fins desta Política, os documentos acima serão conjuntamente denominados "Declarações Internacionais de Direitos Humanos".
- Código de Ética e Conduta;
- Manual Anticorrupção;
- Política de Sustentabilidade;
- ODS 1 — Combate à pobreza;
- ODS 4 — Educação de qualidade;
- ODS 8 — Trabalho decente e crescimento econômico;
- ODS 10 — Redução das desigualdades;
- ODS 16 — Paz, justiça e instituições eficazes.