


| | | | |
|---|---|------------------|---------------|
|  | Política Corporativa | Código: | VRH-DPH-POL52 |
| | | Versão: | 001 |
| | Vice-presidência de Gente, Cultura e Sustentabilidade | Público alvo: | Corporativo |
| | | Data da criação: | 10/06/2021 |
| | Política de Diversidade e Inclusão | Data da revisão: | 10/06/2021 |
| | | Páginas: | 1 / 6 |

SUMÁRIO

| | | |
|------|---|---|
| 1. | OBJETIVO | 2 |
| 2. | ABRANGÊNCIA | 2 |
| 3. | REFERÊNCIAS | 2 |
| 4. | DEFINIÇÕES..... | 2 |
| 4.1. | DIVERSIDADE E INCLUSÃO | 2 |
| 4.2. | AÇÕES AFIRMATIVAS..... | 3 |
| 5. | PRINCÍPIOS ESTABELECIDOS NA DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS | 3 |
| 6. | PRINCÍPIOS RD + DIVERSA | 3 |
| 7. | AÇÕES AFIRMATIVAS DO PROGRAMA RD + DIVERSA | 4 |
| 8. | GOVERNANÇA DO PROGRAMA RD + DIVERSA..... | 4 |
| 9. | RESPONSABILIDADES..... | 5 |
| 9.1. | DIRETORIA DE GENTE E CULTURA..... | 5 |
| 9.2. | GRUPOS DE AFINIDADE | 5 |
| 9.3. | GESTORES | 5 |
| 9.4. | FUNCIONÁRIOS E PRESTADORES DE SERVIÇOS ALOCADOS NA RD | 5 |
| 10. | AÇÕES EM DESACORDO COM A POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA RD | 6 |
| 11. | AUTORIDADE | 6 |
| 12. | REGISTRO | 6 |

1. OBJETIVO

Dentro do conceito estabelecido nas diretrizes do RD + Diversa, a Política de Diversidade e Inclusão - RD visa esclarecer e dar transparência às ações desenvolvidas, bem como, garantir um ambiente de equidade para todas as pessoas nos nossos pilares de atuação, dentre eles: gênero, raça, pessoas com deficiência, gerações, espiritualidade, LGBTQIA+ e população indígena e refugiados.

A política visa também nortear o relacionamento entre os funcionários, gestores, clientes, terceiros e toda a cadeia de fornecimento do negócio.

2. ABRANGÊNCIA

Aplicável a todos os funcionários da RD, aqui compreendidos em Centros de Distribuição, Centro Administrativo e Farmácias em todo território nacional.

Aplicável também para todos os funcionários de empresas terceirizadas alocados na RD, bem como empresas que venham a juntar-se a RD através da RD Ventures.

3. REFERÊNCIAS

- Código da Gente
- Declaração Universal dos Direitos Humanos
- Constituição Federal Brasileira de 1988
- Manual Orientador sobre Diversidade (Ministério dos Direitos Humanos)
- 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

4. DEFINIÇÕES

4.1. DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Para Ricardo Sales, Consultor da Mais Diversidade o termo diversidade diz respeito a pensar em um conjunto de características que nos torna únicos em raça, gênero, formação cultural, dentre outros. Inclusão significa valorizar essas características e garantir que todos tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento. A diversidade envolve aspectos como gênero, idade, deficiência, raça/cor, orientação sexual, identidade de gênero, cultura, nacionalidade, naturalidade, classe social, formação educacional, condição física, desenvolvimento intelectual, crença, histórias dos indivíduos, perspectivas, conhecimentos, atitudes, habilidades, dentre tantos outros que tornam cada pessoa única. Mais do que apenas garantir a expressão das singularidades das pessoas, a valorização da diversidade envolve a busca permanente pela cooperação e por soluções que interessem a todos, em todos os lugares.

Complementar à diversidade, a inclusão se relaciona ao modo como os membros de todos os grupos são tratados em todo e qualquer espaço, bem como a forma como se sentem pertencentes e incluídos. Inclusão é o conjunto de atitudes e práticas cotidianas que favorecem a interação entre todas as pessoas em um clima de respeito, diálogo e cooperação.

4.2. AÇÕES AFIRMATIVAS

Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou de classe social, aumentando a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento cultural.

Dentre as medidas que podemos classificar como ações afirmativas podemos mencionar:

- Incremento da contratação e promoção de membros de grupos discriminados no emprego e na educação por via de metas, cotas, bônus ou fundos de estímulo.
- Bolsas de estudo.
- Empréstimos e preferência em contratos públicos.
- Determinação de metas ou cotas mínimas de participação, reparações financeiras.
- Medidas de proteção a estilos de vida ameaçados.
- Políticas de valorização identitária, dentre outros.

5. PRINCÍPIOS ESTABELECIDOS NA DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS

Considerando os princípios estabelecidos pela Declaração dos Direitos Humanos, alguns deles citados abaixo, temos como compromisso na RD promover um ambiente de respeito para todos(as), independente de etnia, cor, idade, orientação sexual, gênero, identidade de gênero, nacionalidade, classe social, crença, sendo os funcionários livres para serem como realmente são.

- Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.
- Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação.
- Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito à proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.
- Toda a pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião;
- Todo o indivíduo tem direito à liberdade de opinião e de expressão.
- Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
- Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.

6. PRINCÍPIOS RD + DIVERSA

As ações de valorização da diversidade na RD estão estruturadas no Programa RD + Diversa, que se orienta pelos seguintes princípios:

- Promover o respeito para todos.
- Promover a integração e o diálogo entre diferentes gerações, crenças e raças.
- Garantir um ambiente onde as pessoas se sintam livres e para se desenvolverem como realmente são.
- Extinguir qualquer tipo de discriminação.
- Garantir oportunidades acessíveis para todas as pessoas, com ou sem deficiência.
- Respeitar toda e qualquer crença religiosa, e garantir os direitos assim estabelecidos para tal.

7. AÇÕES AFIRMATIVAS DO PROGRAMA RD + DIVERSA

A RD estabelece no âmbito da política de Diversidade e Inclusão e do RD + Diversa ações afirmativas que visam:

- a. Combater qualquer tipo de discriminação, assédio ou outras práticas inadequadas sob todas as formas, envolvendo funcionários, clientes, prestadores de serviço e ou qualquer stakeholders envolvido em nossa operação e que aconteçam por meio de quaisquer comentários preconceituosos, pejorativos, discriminatórios e/ou constrangedores quanto a qualquer tipo de característica e/ou comportamento, mesmo não intencional;
- b. Estabelecer práticas inclusivas cotidianas que favoreçam a interação entre todas as pessoas em um clima de respeito, diálogo e cooperação, com foco na qualidade das relações e no apreço às diferenças;
- c. Garantir condições igualitárias para todos(as) em nossos processos seletivos;
- d. Reduzir a desigualdade salarial entre homens e mulheres, caso elas existam, por meio de ações afirmativas;
- e. Garantir que o CRESCER, no que se refere ao processo de sucessão, busque a equidade nas oportunidades de desenvolvimento de carreira para todas as pessoas;
- f. Garantir acessibilidade para todas as pessoas por meio de adequações nos postos de trabalho e tecnologias que facilitem o exercício da função, principalmente para as pessoas com deficiência;
- g. Aumentar a representatividade de grupos minorizados e à igualdade de gênero nos cargos de liderança e alta administração da RD;
- h. Sensibilizar e fomentar à atuação de equipes caracterizadas pela diversidade;
- i. Apoiar as unidades de negócio no cumprimento dos princípios e práticas do RD + Diversa, respeito às normas da empresa e do País;
- j. Identificar possíveis barreiras à diversidade nas políticas institucionais, nos processos de trabalho e nas práticas de gestão de pessoas;
- k. Criar canais de participação de todos em torno dos princípios e práticas de valorização da diversidade na empresa, abrindo espaços de diálogo e de colaboração que devem ser estimulados e mantidos nas áreas, com o apoio dos gestores;
- l. Estabelecer programas e ferramentas que favoreçam a capacitação, o desenvolvimento profissional e a inclusão no mercado de trabalho dos grupos vulneráveis;
- m. Garantir que a Universidade RD, provedora de treinamentos e desenvolvimento, tenha ações afirmativas de inclusão, garantindo que todos tenham acesso ao conhecimento;
- n. Garantir que a comunicação interna e externa da RD seja inclusiva, buscando a acessibilidade para todos;
- o. Garantir que as práticas do RD + Diversa possam ser divulgadas anualmente nos relatórios de sustentabilidade e em qualquer outro veículo de comunicação (TV, redes sociais, jornais, revistas, etc);

8. GOVERNANÇA DO PROGRAMA RD + DIVERSA

As ações de valorização da diversidade na RD estão sob o guarda-chuva do Programa RD + Diversa e constituem uma agenda que integra e articula as atividades sob a liderança da área de Diversidade e Inclusão.

A RD constituiu a governança do programa RD + Diversa através da figura dos Sponsors, bem como os Promotores(as) de Diversidade e Inclusão (D&I). Estes serão responsáveis por inspirar, capacitar e apoiar a RD na assimilação dos princípios adotados para a valorização da diversidade, bem como as práticas que resultam em maior sintonia com sua identidade e com os compromissos assumidos, realizando ações corporativas para disseminar conceitos e boas práticas, mobilizando os funcionários e incentivando o engajamento em práticas que permitam ampliar os resultados esperados no relacionamento com todos os públicos.

Outros grupos, aqui chamados de Grupos de Afinidade, são constituídos internamente por colaboradores voluntários em torno de temas mais específicos como deficiência, orientação sexual e identidade de gênero, diversidade etária, raça, dentre outros, para aprofundar estudos direcionados, realizar diagnósticos, multiplicar o conhecimento sobre o tema e colocar em práticas ações que estejam alinhadas à estratégia definida pelo Grupo de Promotores(as) de D&I, assim como apresentar a todos os resultados de tais ações de forma recorrente.

Estes grupos podem ter caráter permanente ou pontual na tarefa de propor soluções e realizar ações que favoreçam boas práticas, acelerem resultados e ampliem o engajamento sobre o tema. Os grupos de afinidade se reportam ao grupo de Promotores(as) de D&I, alinhando suas atividades e garantindo que os planos de ação estejam alinhados com a estratégia macro de D&I da RD.

9. RESPONSABILIDADES

Sponsors D&I e Promotores(as) de D&I: Estes grupos são compostos por representantes seniores de diversas áreas e unidades de negócio, além de consultores de D&I externos, que durante encontros mensais discutem pautas que agreguem valor para os funcionários e para toda a cadeia de valor da RD, definem as estratégias, as prioridades e validam a agenda de atividades relacionadas ao tema, além de serem guardiões e mantenedores da cultura do RD + Diversa. Esta agenda é coordenada pela área de Diversidade e Inclusão, cabendo a esta levar às instâncias devidas as matérias que exijam envolvimento e aprovação dos Sponsors.

9.1. DIRETORIA DE GENTE E CULTURA

Garantir que a política de Diversidade e Inclusão esteja alinhada as estratégias de atuação da RD, além de zelar pela gestão da agenda de Diversidade e pelo bom andamento dos projetos e planos de ação voltados ao tema.

9.2. GRUPOS DE AFINIDADE

Discutir, propor ações e promover a evolução da agenda de Diversidade dentro da RD, atuando em temas específicos que foram priorizados pela Companhia. Garantir o alinhamento de todas as ações com a estratégia de D&I da RD.

9.3. GESTORES

Proporcionar condições para o engajamento das equipes com os temas de Diversidade e Inclusão e para o cumprimento das diretrizes desta política.

Inibir qualquer ato de discriminação e/ou preconceito que ocorram em seus times, bem como reportar qualquer tipo de situação dessa natureza.

Garantir a pluralidade em seus times e desenvolver todos da mesma forma.

9.4. FUNCIONÁRIOS E PRESTADORES DE SERVIÇOS ALOCADOS NA RD

Cabe a todos os funcionários da RD desenvolver suas atividades e responsabilidades para com a RD respeitando e seguindo as diretrizes previstas nesta Política.

É responsabilidade de cada indivíduo criar um ambiente de trabalho e de relacionamento com nossos diferentes públicos que valorize a diversidade, seja inclusivo, respeitoso e acessível.

Espera-se que cada um apoie, participe e apresente sua colaboração no aprimoramento das ações realizadas pela Companhia neste sentido.

Cabe a todos evitar incidentes de desrespeito, assédio e discriminação, cumprindo com os princípios e práticas do Código de Ética e Conduta da RD.

Incentiva-se fortemente que as situações contrárias à valorização da diversidade sejam resolvidas por meio de diálogo franco e aberto entre as pessoas direta ou indiretamente envolvidas, tendo os gestores responsabilidades para com o encaminhamento das soluções.

10. AÇÕES EM DESACORDO COM A POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA RD

Sempre que uma situação em desacordo com as diretrizes desta política for identificada, incluindo quaisquer tipos de discriminação e/ou preconceito envolvendo funcionários, prestadores de serviço, fornecedores e/ou clientes, o Canal Conversa Ética deve ser acionado para que o registro tenha sua pertinência avaliada, e sejam estabelecidas as ações de melhoria necessárias.

Toda atitude em desacordo com esta política e com seus princípios éticos está sujeita às sanções previstas no Código da Gente da RD.

Caso ocorram relatos de conduta inadequada de clientes em relação aos funcionários, terceiros ou outras pessoas que estejam no ambiente da empresa, devidamente verificados e legitimados, a RD dará as orientações e fornecerá o amparo necessário para que as medidas cabíveis sejam tomadas.

Para a comunicação de qualquer ato que esteja em desacordo com o Código da Gente e com esta política, os funcionários tem a disposição o canal Conversa Ética. Este Canal está disponível para todos e os relatos são recebidos por uma empresa independente, com garantia de sigilo, confidencialidade e não retaliação.

As denúncias que chegarem ao nosso conhecimento serão tratadas em reunião para que ações sejam tomadas a fim de garantirmos um espaço de respeito à diversidade.

www.conversaetica.com.br

contato@conversaetica.com.br

0800 778 9009

11. AUTORIDADE

| Ato / Motivo | Responsável | Aprovação |
|---|-----------------------------------|---|
| A definição e divulgação das Políticas e Diretrizes, a implementação e aplicação. | Gerente de Diversidade e Inclusão | Vice-presidência de Gente, Cultura e Sustentabilidade |

12. REGISTRO

| Número da versão | Data da criação / modificação | Data da aprovação | Acesso | Manutenção e atualização | Armazenamento |
|------------------|-------------------------------|-------------------|-------------|--|---------------|
| 001 | 10/06/2021 | 10/06/2021 | Corporativo | Diretoria de Gente, Cultura e Sustentabilidade | Workplace |