

| | |
|---------------------------------|--|
| Política Corporativa - PTC | Data de Emissão: 21/08/2023 |
| Gestão de Pessoas | Identificação: PTC.019 |
| | Versão - 00 |
| Área emitente: Comitê Executivo | Classificação da informação: Pública |

1. OBJETIVO

Apresentar as diretrizes para fortalecer uma cultura baseada em condições seguras e adequadas ao desenvolvimento, produtividade, reconhecimento e retenção de pessoas, além de formalizar as diretrizes de gestão de pessoas, com foco em transparência, respeito, compromisso, inclusão, engajamento e desenvolvimento das pessoas que atuam nas nossas empresas, serviços e unidades.

2. APLICAÇÃO

Aplica-se a todo Grupo Carrefour Brasil e partes interessadas

3. SIGLAS E DEFINIÇÕES

Ações Afirmativas: conjunto de políticas públicas ou privadas para a promoção da equidade de oportunidades, concebidas como uma forma de correção das desigualdades sociais existentes na sociedade, a fim de promover o combate à discriminação racial, de gênero, de origem nacional, deficiência, entre outras.

Agenda 2030: plano global adotado pela ONU em setembro de 2015, com 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para alcançar progresso social, econômico e ambiental até 2030.

Capabilities

Discriminação: ação ou omissão que gera tratamento diferenciado a uma pessoa ou grupo específico de pessoas por motivos de raça, cor, sexo, gênero, orientação sexual, religião, opinião política, ascendência nacional e origem social. A discriminação também pode ocorrer com base em fatores como idade, deficiência, status de migrante, condição especial de saúde, predisposição genética, entre outros.

Grupos minorizados - Grupos minorizados - Conjunto ou subconjunto de pessoas com alguma condição ou característica física, social, política ou econômica específica que o coloca em maior risco de sofrer atos discriminatórios, sejam estes por ações ou omissões São exemplos de grupos vulneráveis: crianças e jovens, idosos, mulheres, pessoas negras, pessoas LGBTQIA+,+ pessoas com deficiência, pessoa em situação de refúgio, emigrantes que regressam aos seus países de origem, portadores de doenças graves que possam suscitar estigma, povos indígenas, minorias étnicas, dentre outros grupos que estejam em situação de vulnerabilidade social.

Hard skills - o conjunto de habilidades técnicas adquiridas por meio de formação tradicional e capacitação, como cursos, treinamentos e workshops. Tratam-se de competências práticas dos profissionais e ajudam a garantir a execução das funções com conhecimento técnico e prático.

ODS: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

ONU: Organizações das Nações Unidas

Racismo: conduta discriminatória dirigida a determinado grupo ou coletividade em razão de sua raça ou cor com o objetivo de humilhar, depreciar, agredir alguém.



**GRUPO
CARREFOUR
BRASIL**



| | |
|---------------------------------|--|
| Política Corporativa - PTC | Data de Emissão: 21/08/2023 |
| Gestão de Pessoas | Identificação: PTC.019 |
| | Versão - 00 |
| Área emitente: Comitê Executivo | Classificação da informação: Pública |

Soft skills - Habilidades comportamentais relacionadas a maneira como o profissional lida com o outro e consigo mesmo em diferentes situações.

Supply Chain - Termo em inglês que significa “cadeia de suprimentos”. Ele se refere aos processos e aos diversos caminhos pelos quais passam os produtos, desde a retirada da matéria-prima até a entrega ao consumidor final.

4. DIRETRIZES GERAIS

O Grupo Carrefour Brasil, um ecossistema de aprendizado em alta velocidade, que além de ser o maior empregador privado do país, tem o compromisso de proteger e valorizar a diversidade, a inclusão, e combater qualquer forma de assédio, racismo ou discriminação.

Nossas pessoas possuem uma cultura com foco no cliente, pensando sempre na inclusão, agindo com coragem, cooperação, respeito, cordialidade e apoiando o compromisso com a mudança. Unidos com o propósito de contribuir para uma alimentação mais acessível e de qualidade aos brasileiros e brasileiras, promovendo junto(as) a saúde e o bem-estar de todos e todas.

Todos(as) devem ter postura íntegra, ética e inclusiva, agindo com simplicidade, cordialidade e empatia e disseminando a cultura e os valores do Grupo a todos aqueles que interagem em nosso ecossistema.

O Carrefour tem como propósito contribuir para um mundo melhor por meio do acesso a uma alimentação de qualidade. E para que possamos contribuir ainda mais e melhor, valorizamos equipes diversas. Mais do que garantir a inclusão, queremos promover interações de qualidade, criativas e inovadoras com as pessoas, colaborando umas com as outras, com as suas mais diversas características.

Somos agentes de transformação e através das nossas ações é que podemos contribuir para um mundo melhor.

Em todos os nossos negócios, pensamos no meio ambiente, no impacto social, na dignidade de todas as pessoas envolvidas, no combate ao desperdício, na redução de embalagens, no bem-estar animal, na diminuição da emissão dos gases de efeito estufa e, claro, em como podemos possibilitar o acesso para que todas as pessoas possam ter sempre o melhor.

Sabemos que para ajudar o mundo a se alimentar melhor é necessário entender e acolher as pluralidades da nossa sociedade. Por isso, acreditamos que a diversidade do Brasil precisa estar representada em todos os níveis de todos os negócios, e deve influenciar todas as nossas tomadas de decisão.

O Grupo entende para avançar de fato com oportunidades para todas e todos, sabemos que é preciso oferecer as ferramentas necessárias para que as pessoas se desenvolvam e cresçam aqui, bem como possibilitar o trabalho em diversos tipos de negócios, diversos formatos e ainda proporcionar a atuação em projetos e iniciativas inovadoras que aceleram a empresa e a sociedade na qual estamos inseridos.

O Grupo Carrefour Brasil é uma empresa diversa, com maior capacidade de inovar e causar impacto positivo na sociedade. Fortalecemos as parcerias com fornecedores, produtores e investidores e assim



**GRUPO
CARREFOUR
BRASIL**



| | |
|---------------------------------|--|
| Política Corporativa - PTC | Data de Emissão: 21/08/2023 |
| Gestão de Pessoas | Identificação: PTC.019 |
| | Versão - 00 |
| Área emitente: Comitê Executivo | Classificação da informação: Pública |

somos capazes de oferecer uma experiência cada vez melhor para nossos clientes em todo o território nacional.

Estamos investindo fortemente na simplificação e na aceleração digital, pois acreditamos que esse é o caminho para nos transformar e sermos protagonistas da mudança que queremos ver no país. Ser único é ser diverso.

A diversidade humana é feita de nossas singularidades e das características que compartilhamos, tão nossas e ligadas a nosso jeito de ser, de fazer e de se relacionar no mundo. A diversidade pode ser fonte de problemas quando não sabemos lidar com a singularidade de cada pessoa. Também pode ser fonte de muitas soluções quando nos desafiamos a escutar e dialogar.

A diversidade faz bem para a sociedade. Quanto mais promovemos igualdade de oportunidades e tratamento justo, mais gente é incluída e tem acesso aos bens e aos serviços, elevando sua situação social e econômica, o que também é importante para o desenvolvimento do País.

A cultura do Grupo é pautada em quatro compromissos que expressam a maneira como somos e fazemos as coisas. Não basta dizer que buscamos resultados, mas a maneira como queremos alcançá-los. Além de toda parte de conversão de lojas, integração de sistemas e processos, temos como principal objetivo a integração das pessoas e a construção e fortalecimento da cultura do Grupo Carrefour Brasil. Para isso, temos os i4Cs Clientes, Compromisso com a Mudança, Cooperação e Coragem, com inclusão a frente de tudo, que nos unem no propósito de oferecer alimentação acessível e de qualidade à população brasileira.

- Cliente: está na linha de atenção de todos; é feito tudo para ouvi-lo, atendê-lo e surpreendê-lo com um bom atendimento.
- Coragem: está na capacidade de assumir riscos, defender ideias e, sobretudo, inovar.
- Compromisso com a mudança: mantemos uma atitude positiva que promove a mudança e facilita a transformação; desafiamo-nos sempre e somos flexíveis.
- Cooperação: somos todos um só time e precisamos ser colaborativos e multifuncionais, mantendo acesa a chama da equipe e da diversidade.

A Inclusão sempre esteve presente e intrínseca nos negócios do Grupo Carrefour, e com a evolução de sua agenda, a Companhia entendeu a necessidade de não deixar este tema implícito.

A nossa cultura passa a ser i4Cs tendo o I, de Inclusão, de uma forma transversal e começa a ser visto como algo que precisa ter destaque em tudo o que a gente faz. Este é um tema estratégico para a Companhia, uma vez que conseguimos nos destacar frente aos concorrentes, pois esta também é uma demanda que vem do cliente. Por isso, prezamos por um atendimento inclusivo e por um quadro de colaboradores que representam a diversidade do nosso País.



**GRUPO
CARREFOUR
BRASIL**



| | |
|---------------------------------|--|
| Política Corporativa - PTC | Data de Emissão: 21/08/2023 |
| Gestão de Pessoas | Identificação: PTC.019 |
| | Versão - 00 |
| Área emitente: Comitê Executivo | Classificação da informação: Pública |

O posicionamento e a gestão de pessoas do Grupo, reforça o compromisso histórico com a valorização da diversidade com maior ênfase na inclusão de pessoas negras, no combate à discriminação e ações afirmativas como forma de contribuir para o enfrentamento do racismo institucional no país.

Trabalhar no Grupo Carrefour Brasil é participar diariamente de tudo isso, em um ambiente que respeita e acolhe as diferenças com muito espaço para crescer, aprender, respeitar e colaborar uns com os outros com base no que temos de diferente e em comum. Somos muitos e queremos ser ainda mais.

Cuidar da qualidade das relações e fazer avançar nosso movimento pela valorização da diversidade, com impactos positivos na relação com todos os públicos, assim como na forma como contratamos, desenvolvemos e lidamos com colegas.

A cultura do Grupo é pautada em quatro compromissos que expressam a maneira como somos e fazemos as coisas. Não basta dizer que buscamos resultados, mas a maneira como queremos alcançá-los.

Cuidar da qualidade das relações é condição para termos maior colaboração entre as pessoas, portanto, maior produtividade, criatividade e inovação, o que impacta os resultados, torna a organização mais sustentável e alimenta o processo de atração de gente interessante e interessada em tornar a organização cada vez melhor.

O Grupo Carrefour Brasil, na condução dos negócios, como signatário do Pacto Global, adota iniciativas de sustentabilidade corporativa propostas pela Organização das Nações Unidas (ONU) e busca fazer com que as atividades e operações e toda sua cadeia de valor contribuam efetivamente para o cumprimento da Agenda 2030 e de seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Dentre os princípios, temos a preocupação com o trabalho digno, com a garantia de segurança e proteção dos direitos, da diversidade e do respeito entre as pessoas.

O Grupo Carrefour Brasil possui princípios norteadores para a Gestão de Pessoas, além de compromissos globais e atendimento às legislações trabalhistas.

Deste modo, o Grupo Carrefour Brasil assumiu o compromisso com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável do Pacto Global, tendo o foco na Gestão de Pessoas, na promoção da saúde e bem-estar, na igualdade de gênero, na educação de qualidade, no trabalho digno e na paz e justiça.

Devemos assegurar o clima organizacional favorável, o bom relacionamento e a integração entre os setores, com base na cultura do Grupo Carrefour Brasil, por meio da comunicação clara, da valorização das equipes, do desenvolvimento de uma gestão participativa e compartilhada e das boas práticas de gestão de pessoas.

4.1 Atrair, desenvolver, reconhecer e engajar talentos

O Grupo Carrefour Brasil promove a empregabilidade de muitas pessoas, priorizando também o primeiro emprego, e exige uma atuação intensa das áreas de recrutamento e seleção. A média de contratação mensal se situa em torno de 4.000 novos funcionários. Embora as unidades de negócios do varejo e atacado atuem de forma independente, elas compartilham as melhores práticas em gestão de pessoas.

Desde o processo de recrutamento, a Companhia tem como princípio engajar as pessoas em práticas profissionais que tenham propósito e compartilhar a missão e os valores da empresa. Em narrativas e



**GRUPO
CARREFOUR
BRASIL**



| | |
|---------------------------------|--|
| Política Corporativa - PTC | Data de Emissão: 21/08/2023 |
| Gestão de Pessoas | Identificação: PTC.019 |
| | Versão - 00 |
| Área emitente: Comitê Executivo | Classificação da informação: Pública |

exemplos, a Companhia procura deixar evidente ao novo (a) funcionário (a), já na contratação, que investe em seu desenvolvimento e crescimento profissional.

4.2 Provimento de pessoal

Para acelerar a integração dos novos colaboradores ao Carrefour, antes mesmo do primeiro dia de trabalho, a área recomenda o acesso à plataforma pré-Onboarding. Nesse espaço on-line, o recém-chegado vai encontrar informações sobre o ecossistema corporativo que ajudam a entender a cultura interna, as oportunidades e os benefícios que a empresa oferece.

Parte importante da grade de formação e treinamento está centralizada nas necessidades de quem ocupa o primeiro emprego, como é o caso dos programas de jovem aprendiz de todo o Grupo Carrefour e do Atacadão. Já o Programa de Estágio prepara universitários para atuar nas áreas corporativas do Campus, Banco, DVA, CDA, Atacadão e nas operações (hipermercados).

Tanto no processo de recrutamento quanto de contratação, para algumas categorias de funções, há a exigência de 50% de pessoas negras e 50% de mulheres.

A Companhia utiliza os critérios demográficos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para estabelecer essa proporção.

4.3 Educação e Aprendizagem

Temos como propósito ser referência em Educação Corporativa, apoiando a transformação digital, desenvolvendo pessoas, formando líderes e contribuindo para o negócio e a sociedade. Capacitamos os colaboradores em duas vertentes: *soft skills* e *hard skills*, e cada uma concentra times de treinamento específicos.

Os treinamentos ficam sob uma arquitetura chamada Academia Carrefour e são ministrados da seguinte forma:

- Treinamentos Corporativos: Desenvolvemos programas corporativos transversais para toda a organização, bem como programas obrigatórios e regulatórios conectados a temas, como: cultura, diversidade, compliance; Articulamos e definimos as estratégias das ações para 100% dos colaboradores em aderência às diretivas globais e às estratégias de negócio regionais; Promovemos o adequado nível de report a respeito das atividades de educação no Carrefour; Fazemos a governança dos dados de Educação & Aprendizagem e definimos as estratégias relacionadas à plataformas online do Grupo e sua evolução.
- Treinamentos Comportamentais: Atendimento de demandas comportamentais vindas das BUs com tratativas específicas de cada negócio ou abrangentes à toda organização.
- Escola de Negócios DVA e Banco: É uma área composta por profissionais especializados em Educação Corporativa, que tem o propósito de integrar, capacitar e acelerar o aprendizado dos colaboradores.



**GRUPO
CARREFOUR
BRASIL**



| | |
|---------------------------------|--|
| Política Corporativa - PTC | Data de Emissão: 21/08/2023 |
| Gestão de Pessoas | Identificação: PTC.019 |
| | Versão - 00 |
| Área emitente: Comitê Executivo | Classificação da informação: Pública |

Buscamos estratégias para o desenvolvimento das capacidades essenciais que conduzem aos melhores resultados da DVA e do Banco e do desenvolvimento profissional dos nossos colaboradores, seja através das nossas plataformas de aprendizagem, treinamentos presenciais, ações internas ou parceiros externos.

Nosso objetivo é a aceleração digital e capacitação, além da promoção de ações que estimulem a cultura do protagonismo, inovação, e autodesenvolvimento. Para tanto segmentamos nossas frentes prioritárias em três pilares:

- Novas capabilities;
- Aceleração Digital e Cultural;
- Regulatórios e Obrigatórios.

Escola Digital - promove ações de aprendizagem por meio da Digital Retail Academy para 100% dos colaboradores nos temas relacionados à transformação digital.

Escola de Líderes - é responsável pela formação e desenvolvimento dos líderes e futuros líderes da cia, nos níveis sênior, média liderança corporativa e de operações e primeira liderança das operações. Anualmente, a Escola de Líderes forma cerca de 3 mil líderes anualmente na companhia e visa:

- Fortalecer e desenvolver as competências do Modelo de Liderança Carrefour;
- Potencializar e acelerar o desenvolvimento dos Talentos Carrefour, nos níveis de sucessão à liderança; integrar;
- Preparar novos líderes para as operações à nível nacional;
- Acelerar a carreira de grupos minorizados para assumir posições de liderança.

Escolas Técnicas Varejo - promovemos a atuação consultiva junto às Escolas Técnicas e áreas formadoras, esses treinamentos técnicos são ministrados pelas escolas técnicas, encarregadas das ações de educação e capacitação que garantem a perenidade dos conhecimentos técnicos críticos ao negócio, divididas por especialidades: Supply Chain, Percíveis, Caixa Central, Bazar, Têxtil; Gestão de Riscos; Organização de Loja; Postos; Drogarias, SSMA e Segurança Alimentar.

4.4 Remuneração e benefícios

O Grupo Carrefour Brasil valoriza o desempenho de seus colaboradores, com base nos princípios de uma cultura meritocrática que seja transparente e humanizada. Por isso, a política de remuneração se apoia não só no acompanhamento da performance dos colaboradores, mas também em seus anseios.

Todas as unidades da Companhia respeitam o salário-mínimo local e os pisos salariais normativos. As variações salariais que existem internamente estão relacionadas ao nível de senioridade e à maturidade profissional dos colaboradores. A variação da remuneração entre mulheres e homens que trabalham no Carrefour está bem abaixo dos patamares nacionais. O Grupo Carrefour Brasil reconhece os esforços de seus funcionários e trabalha para reequilibrar essas disparidades históricas, comprometendo-se com a busca de mais igualdade e inclusão social.



**GRUPO
CARREFOUR
BRASIL**



| | |
|---------------------------------|--|
| Política Corporativa - PTC | Data de Emissão: 21/08/2023 |
| Gestão de Pessoas | Identificação: PTC.019 |
| | Versão - 00 |
| Área emitente: Comitê Executivo | Classificação da informação: Pública |

Os processos internos de recrutamento e seleção são constantemente atualizados no sentido de promover a inclusão e a diversidade no grupo. Além disso, a grade de treinamentos, em todas as etapas de desenvolvimento, do estágio à alta liderança, diversos cursos enfatizam as práticas de inclusão e valorização livres de vieses inconscientes.

A Companhia é signatária do Empresa Cidadã, programa do governo criado para que mães e pais obtenham períodos maiores de licença, e concede licença parental estendida de 20 dias para todos os funcionários. Independentemente de determinações legais, os profissionais administrativos da Área de Varejo podem flexibilizar sua rotina de trabalho, alternando jornadas presenciais e a distância. As funcionárias da matriz dispõem de espaços dedicados ao aleitamento materno.

Temos ainda o programa de gestantes "O Bem Gestar" que acompanha nossas colaboradoras durante toda a gestação até ao trigésimo dia de nascimento do bebe. As participantes recebem um kit maternidade (bolsa, trocador, roupas e diversos itens de cuidados para o bebe) e focados no cuidado isentamos a cobrança da taxa de coparticipação de plano de saúde pelo tempo em que estiver ativa no programa e ainda a família participa de um curso de paternidade responsável e de primeiros cuidados.

4.5 Segurança do trabalho, saúde e qualidade de vida

O Grupo Carrefour trabalha para criar condições de trabalho seguras e saudáveis, além de atender as exigências legais e reduzir riscos relacionados à saúde, segurança do trabalho e ao meio ambiente.

Também são mapeadas as situações de risco e definidos procedimentos e protocolos de prevenção para garantir a segurança dos trabalhadores, atender as leis, regulamentações e normas (internas e externas);

São realizadas as definições de processos para garantir que todos os procedimentos executados pelos colaboradores estejam de acordo com leis e normas (internas e externas), e devidamente treinados os colaboradores e terceiros, gerando consciência de se cumprir os processos e regras, bem como monitorar o cumprimento dos procedimentos e protocolos.

O Grupo Carrefour Brasil adota a regra de trabalho híbrido, para os cargos que permitem essa modalidade, sendo padronizado a escala de trabalho nas dependências da empresa e em home office, visando a integração das equipes.

A jornada de trabalho em modelo híbrido deve ser controlada de acordo com as diretrizes de cada função, sendo que os colaboradores são responsáveis por manter o controle de sua jornada, e seguir as diretrizes dessa Política e da área de Recursos Humanos quanto à solicitação de realização de horas extras, quando necessário, de modo a não ser comprometido o equilíbrio entre jornada de trabalho e descanso, conforme Política de Saúde, Segurança e Ambiente de Trabalho.

4.6 Relações trabalhistas e sindicais

O Grupo reforça que, no Brasil, conforme previsto em Constituição Federal, é livre a associação profissional ou sindical, isso significa que todos os colaboradores celetistas ou não têm sua liberdade de associação aos sindicatos, podendo associar-se de forma espontânea e sem nenhuma ingerência das empresas tomadoras. Nossos contratos comerciais contêm cláusula em que os fornecedores se comprometem em respeitar os direitos trabalhistas dos colaboradores.

4.7 Promover relações trabalhistas sustentáveis



**GRUPO
CARREFOUR
BRASIL**



| | |
|---------------------------------|--|
| Política Corporativa - PTC | Data de Emissão: 21/08/2023 |
| Gestão de Pessoas | Identificação: PTC.019 |
| | Versão - 00 |
| Área emitente: Comitê Executivo | Classificação da informação: Pública |

O desenvolvimento de carreira apoia-se em soluções educacionais que consideram a trajetória profissional e o nível de complexidade de cada colaborador, com olhar destacado ao desenvolvimento dos talentos. A ênfase na disseminação e fortalecimento da cultura é uma constante.

Para atender a demanda crescente por habilidades digitais, foram acelerados os processos de aprendizagem, com um aumento de horas de treinamento e programas especiais para liderança.

O programa Hub de Educação visa acentuar esse movimento, pois conecta conhecimento das mais variadas origens com o propósito de desenvolver pessoas engajadas com a jornada de aceleração digital, além de oferecer capacitação dedicada para os profissionais.

4.8 Integrar e padronizar práticas de gestão de pessoas

O Grupo investe em iniciativas de desenvolvimento que buscam fortalecer a marca empregadora, estimulando o orgulho em pertencer. Elas têm como critérios otimizar os processos corporativos, proporcionar agilidade ao desempenho organizacional e alinhar de forma transversal a cultura.

4.9 Preservar a ética e a integridade corporativa

A integridade pressupõe o respeito incondicional às pessoas e ao planeta. Nós fazemos parte de um ecossistema e é dever de todos nós, colaboradores(as) do Grupo Carrefour honrar a posição de nossa empresa e atender aos compromissos e valores que divulgamos, contribuindo positivamente para o bem-estar coletivo.

Trabalhamos com paixão por servir. Respeitar as pessoas e garantir o melhor para todos é nossa razão de existir. Nossos processos são desenhados para promover um ambiente que possibilite a tomada de decisões conscientes e íntegras. Para o Grupo Carrefour Brasil, agir de forma íntegra vai além de atendermos às leis e normas aplicáveis, devemos agir fazendo o que é certo sempre.

4.10 Cultura, clima corporativo e engajamento das pessoas

O programa Carrefour Talent do Grupo torna o processo de identificação de talentos mais democrático e inclusivo e está alinhado à estratégia global do Grupo Carrefour e com o i4Cs. A iniciativa aborda os colaboradores como protagonistas das suas carreiras e da transformação da Companhia.

Acreditamos que, para promover uma transformação cultural na empresa, precisamos combinar os valores organizacionais, uma estratégia de onde desejamos chegar, adoção de novas tecnologias e ferramentas com novos modelos de trabalho, simplificação de processos e um novo jeito de pensar e agir.

Nossa Pesquisa de Engajamento, a qual é realizada anualmente, é uma pesquisa interna do Grupo Carrefour que mede a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho, processos e lideranças, comportamentos conforme a cultura da empresa, dentre outras questões relacionadas ao dia a dia profissional, nas lojas e áreas corporativas. Com os resultados em mãos, os planos de ação de gestão de pessoas são revistos pensando no desenvolvimento e no bem-estar das equipes.



**GRUPO
CARREFOUR
BRASIL**



| | |
|---------------------------------|--|
| Política Corporativa - PTC | Data de Emissão: 21/08/2023 |
| Gestão de Pessoas | Identificação: PTC.019 |
| | Versão - 00 |
| Área emitente: Comitê Executivo | Classificação da informação: Pública |

5. RESPONSABILIDADES

A liderança, conforme estrutura do Grupo, é a responsável direta pela gestão de pessoas e aplicação das diretrizes estabelecidas nesta política.

Todo colaborador deve ter conhecimento desta Política e observar seus princípios no cumprimento diário de seus deveres, observar e fazer cumprir todas as disposições estabelecidas nesta Política.

Qualquer pessoa em cargo de liderança deverá assegurar que esta Política seja divulgada entre sua equipe, garantir que seja compreendida e implantada e fornecer aos colaboradores os meios de alcançar as metas estabelecidas de modo totalmente ético.

Cada gerente, responsável pela aplicação desta Política, também deve ser receptivo às informações de seus colaboradores quanto a quaisquer situações que possam exigir uma decisão da empresa e, se apropriado, encaminhá-las a seus superiores.

6. DOCUMENTOS ASSOCIADOS

Código de Conduta Ética Grupo Carrefour Brasil, disponível em: <https://ri.grupocarrefourbrasil.com.br/governanca-corporativa/estatutos-politicas-e-codigos/>

Código de Ética e Social para Nossos Fornecedores;

Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU);

Políticas Corporativas do Grupo Carrefour Brasil, disponível em: <https://ri.grupocarrefourbrasil.com.br/governanca-corporativa/estatutos-politicas-e-codigos/>

Política de Diversidade, Inclusão, Respeito e Antirracismo.

Política de Saúde, Segurança e Ambiente de Trabalho.

7. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO DO DOCUMENTO

Este normativo deve ser revisado a cada três anos com relação à aderência às Políticas, às Normas, aos Procedimentos ou sempre que identificadas mudanças significativas nos processos.

8. REGRAS DE CONSEQUÊNCIA

Desvios aos normativos poderão acarretar medidas disciplinares cabíveis, permitidas na legislação vigente e nas regras internas do Grupo Carrefour Brasil.

Em casos de não cumprimento dessas diretrizes, os relatos podem ser realizados em: CONEXÃO ÉTICA: Website: conexaoeticacarrefour.com.br ou Telefone: 0800 772 2975

O canal confidencial - Conexão Ética é gerido por empresa externa e independente, garantindo ao denunciante de boa-fé o sigilo absoluto e a não retaliação. Toda comunicação, na medida em que for



**GRUPO
CARREFOUR
BRASIL**



| | |
|---------------------------------|--|
| Política Corporativa - PTC | Data de Emissão: 21/08/2023 |
| Gestão de Pessoas | Identificação: PTC.019 |
| | Versão - 00 |
| Área emitente: Comitê Executivo | Classificação da informação: Pública |

permitido por lei, será tratada de forma confidencial, com proibição de todas as formas de retaliação a denunciante de boa-fé.

9. HISTÓRICO DE REVISÃO

| DATA | VERSÃO | DESCRIÇÃO | AUTOR |
|------------|--------|------------------------|--|
| 21/08/2023 | 01 | Elaboração da política | Controles Internos e equipes de Recursos Humanos |

10. RESPONSÁVEIS PELO DOCUMENTO

| RESPONSÁVEL | VERSÃO | NOME | ÁREA | CARGO |
|-------------|--------|-----------------------------|------------------|-----------|
| Aprovação | 00 | Kiko Campos / Rodrigo Rojas | Recursos Humanos | Diretores |
| Aprovação | 00 | Catia Porto | Recursos Humanos | Diretora |
| Aprovação | 00 | COMEX | Comitê Executivo | ----- |



**GRUPO
CARREFOUR
BRASIL**

