



POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS E DIVERSIDADE E INCLUSÃO

POL I POLÍTICA

A presente “ **POL - POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS E DIVERSIDADE E INCLUSÃO**” (“Política”) da **C&A Modas S.A.** (“Companhia” ou “C&A”), tem como objetivo formaliza e estabelece diretrizes, compromissos, governança e procedimentos para o respeito, a proteção e a promoção dos direitos humanos e da diversidade, equidade e inclusão ao longo de toda a sua Cadeia de Valor, reforçando o compromisso da C&A com relações de trabalho dignas, práticas comerciais responsáveis, um ambiente interno diverso e respeitoso, e o respeito às comunidades impactadas por seus negócios.

1. OBJETIVO E ABRANGÊNCIA

- 1.1. Esta Política tem como objetivo estabelecer compromissos claros para a prevenção de violações de direitos humanos em toda a Cadeia de Valor da C&A, assegurando condições dignas de trabalho, práticas comerciais responsáveis e respeito às comunidades impactadas por suas atividades, bem como afirmar os compromissos da Companhia com a diversidade, a equidade e a inclusão, ampliando constantemente a inclusão e a diversidade em suas relações internas e externas, em conexão com o Código de Ética, e combatendo atos que possam ser categorizados como discriminatórios. Ao orientar a Companhia na mitigação de riscos socioambientais, no fortalecimento da transparência e da conformidade legal, e na promoção de relações éticas com fornecedores e demais parceiros de negócio, esta Política contribui para a reputação, a resiliência operacional e a confiança de clientes, associados, investidores e da sociedade.
- 1.2. Esta Política aplica-se à Companhia, suas coligadas e subsidiárias, devendo ser observada por todo o Time C&A na condução perante associados, clientes, fornecedores e qualquer membro das Comunidades, em todas as localidades da C&A, como Lojas, Centros de Distribuição (CD's) e Escritório Central (EC). É estendida, ainda, à sua Cadeia de Valor e aos demais parceiros de negócio (Terceiros), que deverão observar os princípios aqui previstos e as normas específicas da Companhia que lhes sejam aplicáveis, incluindo o Código de Conduta para Fornecedores. Quando a capacidade de influência direta da Companhia sobre determinado tema for limitada, a C&A se compromete a colaborar com as partes envolvidas para promover a adoção de ações eficazes de respeito aos direitos humanos e à diversidade e inclusão.
- 1.3. Cada associado da C&A deve atuar como agente de promoção e defesa dos direitos humanos e da diversidade e inclusão, comprometendo-se a compreender as orientações desta Política e a identificar, prevenir e reportar situações de risco ou de violação de que tenha conhecimento.

Tipo	Aprovador	Versão	Cód. Doc	Vigência	Página
Público	Conselho de Administração	2.0	POL0034 – ASG	A partir de 28/08/2026	1 de 11



- 1.4. Cabe aos Líderes da C&A especial responsabilidade em zelar pela observância desta Política e por sua adoção prática, exercendo liderança pelo exemplo nos processos de tomada de decisão que possam impactar direitos humanos, diversidade e inclusão.

2. DEFINIÇÕES

- 2.1. Além daqueles definidos ao longo do texto, os termos e expressões relacionados a seguir, quando utilizados nesta Política, terão os seguintes significados:

- 2.1.1. ACESSIBILIDADE:** Condição de alcançabilidade, percepção e utilização, com segurança e autonomia, de ambientes, produtos, processos, serviços, informações e comunicações, inclusive materiais publicitários, por todas as pessoas, incluindo pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida.
- 2.1.2. AÇÕES AFIRMATIVAS:** São medidas políticas ou institucionais intencionais que visam combater e reduzir as desigualdades presentes na sociedade, buscando promover a igualdade de oportunidade a todas as pessoas pertencentes a grupos que sofrem qualquer tipo de discriminação, como racial, étnica, de gênero, religião, orientação sexual, entre outros.
- 2.1.3. ASG:** Assuntos relacionados à sustentabilidade na Companhia, envolvendo questões ambientais, sociais e/ou de governança corporativa.
- 2.1.4. CADEIA DE VALOR:** Conjunto de atividades, relações e agentes envolvidos direta ou indiretamente na produção, distribuição e comercialização dos produtos e serviços da Companhia, abrangendo suas próprias operações, como Lojas, Centros de Distribuição e Escritório Central, bem como fornecedores de todos os níveis e demais parceiros de negócio.
- 2.1.5. COMBATE AO ETARISMO:** Perspectiva das gerações, com especial atenção ao público com mais de 40 anos.
- 2.1.6. COMUNICAÇÃO INCLUSIVA:** Forma de comunicar, interna e externamente, que respeita, representa e valoriza a diversidade humana, evitando estereótipos, vieses e generalizações discriminatórias.
- 2.1.7. COMUNIDADES:** São um grupo de indivíduos conectados por interesses comuns, localização geográfica ou identidade, que interagem e se influenciam mutuamente no âmbito social, econômico ou cultural.
- 2.1.8. COMUNIDADES TRADICIONAIS:** Grupos culturalmente diferenciados que se reconhecem como tais, com formas próprias de organização social e que ocupam território e recursos naturais como condição para sua reprodução cultural, social e econômica, incluindo, mas não se limitando a povos indígenas, quilombolas e comunidades ribeirinhas.
- 2.1.9. DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS:** Processo contínuo de identificação, prevenção, mitigação e reparação de impactos adversos, reais ou potenciais, sobre os direitos humanos, decorrentes de sua Cadeia de Valor.
- 2.1.10. DIREITOS HUMANOS:** São direitos inalienáveis, universais e indivisíveis que pertencem a todas as pessoas, independentemente de sua raça, gênero,

Tipo	Aprovador	Versão	Cód. Doc	Vigência	Página
Público	Conselho de Administração	2.0	POL0034 – ASG	A partir de 28/08/2026	2 de 11



religião ou origem, garantindo dignidade, liberdade e igualdade de oportunidades.

- 2.1.11. DIVERSIDADE DE GÊNERO:** Representatividade de todas as identidades de gênero dentro de um contexto em que elas são respeitadas.
- 2.1.12. EQUIDADE DE REMUNERAÇÃO:** Princípio segundo o qual pessoas que exercem funções equivalentes, com igual produtividade, qualidade técnica e critérios de avaliação, devem receber remuneração equivalente, independentemente de gênero, raça, etnia ou qualquer outra característica pessoal.
- 2.1.13. ESTEREÓTIPO:** Representação simplificada, generalizada e frequentemente distorcida de um grupo de pessoas, associada a papéis, comportamentos ou características fixas, que pode reforçar preconceitos quando reproduzida em ações de comunicação, marketing e publicidade.
- 2.1.14. GRUPOS MINORIZADOS:** Todas as pessoas que se encontram em categorias que sofrem com o preconceito, a desigualdade e a baixa representatividade em espaços de influência.
- 2.1.15. INCLUSÃO:** Ato de incluir pessoas pertencentes a grupos minoritários ou minorizados, permitindo-lhes a plena participação em todo o processo educacional, laboral, de lazer e de atividades comunitárias e domésticas.
- 2.1.16. LGBTI+:** Diferentes sexualidades e gêneros como Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Travestis, Queer, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais, Não-Binárias e outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo (pessoas que se identificam com o gênero atribuído no momento de seu nascimento e que sentem atração sexual ou afetiva somente pelo gênero/sexo biológico diferente do seu).
- 2.1.17. LINGUAGEM ACESSÍVEL:** Uso de linguagem simples, clara e objetiva, e de recursos como legendas, audiodescrição, Libras (Língua Brasileira de Sinais), contraste adequado e formatos alternativos, que permitam a compreensão de conteúdos e campanhas por pessoas com deficiência, baixa escolaridade ou outras condições que dificultem o acesso à informação.
- 2.1.18. MARKETING RESPONSÁVEL:** Abordagem de comunicação, marketing e publicidade que observa princípios éticos, de representatividade, de diversidade, de acessibilidade e de respeito aos direitos humanos, evitando a reprodução de estereótipos, preconceitos e discriminação, em linha com os compromissos ASG da Companhia.
- 2.1.19. ORIENTAÇÃO SEXUAL:** É a atração sexual ou afetiva (involuntária e inerente) que uma pessoa sente por outras pessoas.
- 2.1.20. PCD:** Pessoa com deficiência.
- 2.1.21. RAÇA E ETNIA:** Características fenotípicas como cor da pele, bem como fatores culturais como nacionalidade e filiação tribal.
- 2.1.22. RELATÓRIO INTEGRADO ANUAL:** Documento da Companhia publicado anualmente, elaborado de acordo com as principais diretrizes e orientações de reporte adotados e recomendados de acordo com as melhores práticas do

Tipo	Aprovador	Versão	Cód. Doc	Vigência	Página
Público	Conselho de Administração	2.0	POL0034 – ASG	A partir de 28/08/2026	3 de 11



mercado.

- 2.1.23. REPRESENTATIVIDADE:** Presença e retrato diverso, plural e não estereotipado de diferentes grupos sociais, étnico-raciais, de gênero, geracionais e de capacidades físicas em materiais, campanhas e demais manifestações institucionais e publicitárias da Companhia.
- 2.1.24. STAKEHOLDERS:** São as pessoas, organizações ou grupos de pessoas que são afetados ou interessados nas atividades da Companhia, incluindo associados, fornecedores, clientes, comunidades, investidores e órgãos públicos.
- 2.1.25. TERCEIROS:** Significa quaisquer pessoas jurídicas ou físicas que prestem serviços para a C&A ou atuem em nome, interesse e benefício da C&A, incluindo, mas não se limitando a fornecedores, distribuidores, prestadores de serviço e demais parceiros de negócio.
- 2.1.26. TIME C&A:** Significa todas e todos os associados da Companhia, sejam estagiários, empregados, diretores, conselheiros ou membros de qualquer um dos órgãos de administração da C&A.
- 2.1.27. TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO:** Trabalho realizado em condições degradantes, com restrição da liberdade do trabalhador ou submissão a jornadas exaustivas, nos termos da legislação brasileira e das Convenções 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).
- 2.1.28. TRABALHO INFANTIL:** Trabalho realizado por pessoa com idade inferior à mínima legal permitida, conforme a legislação brasileira e as Convenções 138 e 182 da OIT.
- 2.1.29. VIESES INCONSCIENTES:** São mecanismos do cérebro humano explicados pela neurociência como resultantes da formação e organização cerebral, baseadas tanto em experiências de vida quanto em uma herança ancestral ou primitiva. Quando se associa um juízo de valor a esse viés inconsciente, podem ser gerados preconceitos e discriminações.

3. REFERENCIAIS NORMATIVOS E COMPROMISSOS ESTRUTURANTES

- 3.1.** Esta Política está alinhada aos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), estruturando o compromisso da Companhia em torno de seus três pilares: proteger, respeitar e remediar, com foco no dever de respeito da C&A aos direitos humanos em toda a sua Cadeia de Valor.
- 3.2.** A Companhia considera as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com especial atenção às Convenções Fundamentais relacionadas ao trabalho forçado (Convenções 29 e 105), ao Trabalho Infantil (Convenções 138 e 182), à liberdade sindical e à negociação coletiva (Convenções 87 e 98) e à não discriminação (Convenções 100 e 111), em linha com o compromisso já assumido pela C&A de respeito à Declaração Universal dos Direitos Humanos e às Convenções Fundamentais da OIT. Em junho de 2022, a OIT passou a reconhecer um quinto princípio e direito fundamental no trabalho, relativo a um ambiente de trabalho seguro e saudável, incorporando as Convenções 155 e 187 ao rol de Convenções Fundamentais, o que a Companhia também passa a

Tipo	Aprovador	Versão	Cód. Doc	Vigência	Página
Público	Conselho de Administração	2.0	POL0034 – ASG	A partir de 28/08/2026	4 de 11



observar.

- 3.3.** Esta Política considera as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável, que orientam a conduta empresarial responsável e a Devida Diligência em Direitos Humanos ao longo da Cadeia de Valor.
- 3.4.** A Companhia considera, adicionalmente, a norma ISO 26000 e demais normas e diretrizes similares de responsabilidade social como referência para suas práticas de gestão de direitos humanos.
- 3.5.** A Companhia realiza avaliação formal de riscos e impactos em direitos humanos, de forma periódica, como parte de seu processo de Devida Diligência, identificando, priorizando e monitorando os temas de maior relevância para Cadeia de Valor, em linha com o Guia Prático de Devida Diligência em Direitos Humanos para o Setor de Moda e Têxtil, construído pela C&A em conjunto com o Grupo de Trabalho Moda e Têxtil do Pacto Global da ONU – Rede Brasil.

4. COMPROMISSOS EM DIREITOS HUMANOS

4.1. Direitos Humanos nas Relações de Trabalho

- 4.1.1.** A Companhia rejeita e trabalha para erradicar, em sua Cadeia de Valor, qualquer forma de trabalho forçado ou compulsório e de Trabalho Análogo ao de Escravo, adotando tolerância zero a essas práticas.
- 4.1.2.** A Companhia rejeita e trabalha para erradicar o Trabalho Infantil em sua Cadeia de Valor, mantendo desde 2006 um programa de monitoramento e desenvolvimento de fornecedores com foco na identificação e prevenção desses riscos, apoiado por auditorias próprias e por certificadoras terceirizadas homologadas no âmbito de programas setoriais reconhecidos.
- 4.1.3.** A Companhia assegura condições dignas de trabalho a seus associados, incluindo jornada adequada, remuneração justa, saúde e segurança ocupacional e bem-estar, por meio de programas estruturados de gestão de saúde e segurança do trabalho e da identificação de riscos físicos, operacionais e psicossociais.
- 4.1.4.** A Companhia respeita o direito à livre associação sindical e à negociação coletiva de seus associados, mantendo a totalidade de seu quadro coberta por acordos de negociação coletiva, e exige o mesmo respeito de seus fornecedores e demais parceiros de negócio.
- 4.1.5.** A Companhia não tolera qualquer forma de assédio moral em suas relações de trabalho, mantendo canais de denúncia protegidos contrarretaliação, comissões internas dedicadas ao tema e programas contínuos de prevenção e conscientização.
- 4.1.6.** A Companhia não tolera qualquer forma de assédio sexual em suas relações de trabalho, mantendo canais de denúncia protegidos contrarretaliação e programas contínuos de prevenção e conscientização.

Tipo	Aprovador	Versão	Cód. Doc	Vigência	Página
Público	Conselho de Administração	2.0	POL0034 – ASG	A partir de 28/08/2026	5 de 11



4.2. Direitos Humanos na Cadeia de Valor e em Relações com Fornecedores

- 4.2.1.** A Companhia aplica processo de Devida Diligência em Direitos Humanos à homologação de novos fornecedores e à gestão de sua rede de fornecimento, integrando exigências de direitos humanos e conformidade socioambiental às análises comerciais, tributárias e de qualidade, e conduzindo auditorias periódicas, sem aviso prévio, por meio de equipe própria ou de certificadoras homologadas. Bem como, conduz remediações por meio de planos de ação e sanções definidos pelo Código de Conduta para Fornecimento de Mercadorias, Condições Gerais de Fornecimento e demais Procedimentos Operacionais estabelecidos.
- 4.2.2.** Os princípios desta Política são aplicáveis aos demais parceiros de negócio da Companhia, que devem observar os padrões de conduta aqui previstos em suas relações com a C&A, ainda que a capacidade de influência direta da Companhia sobre esses parceiros seja limitada.
- 4.2.3.** A Companhia engaja os profissionais que atuam como fiscais de lojas no respeito aos direitos humanos no exercício de suas funções, incluindo o uso proporcional da força e o tratamento digno de associados, clientes e comunidades, conforme previsto no Código de Ética da Companhia.

4.3. Direitos Humanos nas Comunidades e Grupos Vulneráveis

- 4.3.1.** A Companhia combate à discriminação e promove a igualdade de oportunidades em sua Cadeia de Valor, independentemente de gênero, raça, etnia, idade, orientação sexual, deficiência, crença ou qualquer outra condição, em complemento às diretrizes de Diversidade, Equidade e Inclusão previstas nos Capítulos 5 e 6 desta Política.
- 4.3.2.** A Companhia respeita e busca promover os direitos das Comunidades Tradicionais, incluindo povos indígenas, quilombolas e comunidades ribeirinhas, impactadas direta ou indiretamente por sua Cadeia de Valor, considerando esses grupos em seus processos de avaliação de riscos e impactos.
- 4.3.3.** A Companhia respeita e busca promover os direitos de trabalhadores migrantes em sua Cadeia de Valor, dedicando especial atenção às condições de trabalho desse grupo, mais exposto a situações de vulnerabilidade social e trabalhista.
- 4.3.4.** A Companhia atua no combate à exploração sexual de crianças e adolescentes, inclusive por meio de sua participação, desde 2007, no Programa Na Mão Certa, em parceria com a Childhood Brasil, voltado à prevenção dessa violação nas rodovias brasileiras.

5. DIRETRIZES E RESPONSABILIDADES

- 5.1.** Em complemento aos compromissos previstos no Capítulo 4 desta Política (Compromissos em Direitos Humanos), a Companhia estabelece a seguir suas diretrizes e responsabilidades específicas de Diversidade, Equidade e Inclusão, que, em conjunto

Tipo	Aprovador	Versão	Cód. Doc	Vigência	Página
Público	Conselho de Administração	2.0	POL0034 – ASG	A partir de 28/08/2026	6 de 11



com o respeito aos direitos humanos, sustentam a dignidade e a igualdade de oportunidades de todas as pessoas em suas relações internas e externas.

- 5.2.** Conforme determina o Código de Ética, a C&A valoriza e respeita a diversidade e não tolera qualquer tipo de discriminação, incluindo, entre outras, em razão de gênero, idade, religião, estado civil, raça, classe social, histórico social, doença, deficiência, gravidez, origem étnica e nacional, naturalidade, integração em sindicatos, filiação política ou orientação sexual, tampouco qualquer tipo de assédio, agressões físicas e/ou verbais, desrespeito, constrangimento ou humilhações, sem prejuízo dos compromissos específicos de combate ao assédio moral e ao assédio sexual previstos nos itens 4.1.5 e 4.1.6 desta Política. Todo o Time C&A deve repudiar qualquer ato de discriminação e reportá-lo imediatamente, em caso de suspeita ou situação presenciada, aos canais de denúncia indicados no item 8.3 desta Política.
- 5.3.** A Companhia tem compromisso com a inclusão e a valorização da diversidade, atuando principalmente nas frentes relacionadas a Diversidade de Gênero, LGBTI+, Raça e Etnia, Combate ao Etarismo, PCD e Acessibilidade.
- 5.4.** A C&A valoriza a igualdade de oportunidades e a diversidade em todas as áreas e níveis de atuação, bem como acredita que todas as pessoas devem ter as mesmas condições de desenvolvimento profissional, gerando inovação no desenvolvimento de produtos e resultados mais consistentes.
- 5.5.** Todos do Time C&A, em especial gestoras e gestores, devem defender e agir em prol dos princípios desta Política, promovendo um ambiente diverso e respeitoso e garantindo o respeito absoluto aos direitos humanos e promoção da dignidade humana de todas as pessoas. Sendo assim, é esperado da liderança, por exemplo:
- 5.5.1.** Realizar práticas de promoção da equidade de oportunidades para todos e todas respeitando as singularidades e características de cada pessoa.
- 5.5.2.** Multiplicar e promover ações de diversidade e inclusão, adicionando valor ao negócio e gerando impactos positivos à sociedade.
- 5.5.3.** Incentivar e engajar os associados a concluírem todos os treinamentos relacionados à temática de diversidade e inclusão, sejam eles obrigatórios ou facultativos.
- 5.5.4.** Ampliar a representatividade de pessoas dos Grupos Minorizados no Time C&A, sobretudo nos cargos/funções de liderança, em parceria com a área de Gente e Cultura, a partir dos critérios pré-estabelecidos de divulgação de vagas, recrutamento, entrevistas e demais práticas de atração e seleção. Essa atuação deverá contribuir para o alcance dos compromissos públicos da C&A de ter, até 2030, 60% de mulheres e 30% de pessoas negras e indígenas em posições de liderança (a partir de cargos gerenciais).
- 5.5.5.** Assegurar que decisões relacionadas à contratação de agências, produtoras, modelos e demais parceiros para ações de comunicação e marketing considerem os princípios de diversidade e representatividade previstos nesta Política, em especial os detalhados nos itens 5.6 a 5.9 (Marketing e Comunicação Responsável) desta Política.

Tipo	Aprovador	Versão	Cód. Doc	Vigência	Página
Público	Conselho de Administração	2.0	POL0034 – ASG	A partir de 28/08/2026	7 de 11



5.6. A Companhia reconhece a comunicação, o marketing e a publicidade como instrumentos estratégicos de promoção da diversidade e da inclusão, e busca assegurar que suas campanhas, coleções, materiais publicitários e demais manifestações institucionais representem, de forma plural e não estereotipada, a diversidade da sociedade brasileira e de seu público consumidor.

5.6.1. Todo material de comunicação, marketing e publicidade da C&A, produzido interna ou externamente, inclusive por agências, produtoras e demais Terceiros, deve ser previamente avaliado à luz desta Política, buscando identificar e eliminar estereótipos, vieses inconscientes e conteúdos discriminatórios antes de sua veiculação.

5.7. Diversidade Marketing e Campanhas

5.7.1. A C&A busca que suas campanhas e materiais publicitários representem a diversidade de identidades de gênero, evitando a reprodução de papéis de gênero estereotipados, a hipersexualização e a sub-representação de mulheres e pessoas trans e não binárias.

5.7.2. Materiais de comunicação interna e externa devem utilizar linguagem que respeite a identidade de gênero das pessoas retratadas e do público a que se destinam, evitando generalizações e vieses discriminatórios.

5.7.3. A C&A busca trazer representatividade racial e étnica plural em suas campanhas e materiais publicitários, refletindo a diversidade da população brasileira, com atenção específica à presença de pessoas negras e indígenas em posições de protagonismo, e não apenas de figuração, em castings, direção criativa e demais funções envolvidas na produção.

5.7.4. A Companhia não tolera a reprodução de estereótipos raciais, apropriação cultural inadequada ou qualquer forma de discriminação racial em suas campanhas, coleções e materiais de comunicação, devendo tais conteúdos ser revisados previamente à luz desta diretriz.

5.7.5. A C&A busca trazer representatividade da população LGBTI+, PCD e 50+ em suas campanhas e materiais publicitários, de forma respeitosa, não estereotipada e livre de exotização, reconhecendo iniciativas específicas, como coleções e campanhas temáticas, desde que orientadas por diálogo com a própria comunidade representada.

5.8. Acessibilidade e Linguagem Acessível

5.8.1. A C&A procura ampliar a acessibilidade de seus materiais de comunicação, marketing e publicidade, adotando, sempre que aplicável, recursos como legendas, audiodescrição, Libras (Língua Brasileira de Sinais), contraste adequado e formatos alternativos de leitura.

5.8.2. A Companhia busca adotar linguagem simples, clara e objetiva em suas comunicações institucionais e publicitárias, buscando eliminar termos, imagens ou representações que possam ser considerados excludentes, discriminatórios ou de difícil compreensão por parte de seu público.

Tipo	Aprovador	Versão	Cód. Doc	Vigência	Página
Público	Conselho de Administração	2.0	POL0034 – ASG	A partir de 28/08/2026	8 de 11



6. COMPROMISSOS

- 6.1.** Indicadores: a C&A se compromete a monitorar, acompanhar e reportar os indicadores de diversidade visando a criação estratégica e efetiva de ações. Tais indicadores são acompanhados pela alta administração da Companhia, por meio dos órgãos de governança, de acordo com respectivos escopos e competências estabelecidos nos regimentos e estatutos aprovados.
- 6.2.** Liderança Inclusiva: a C&A busca desenvolver uma liderança inclusiva, que demonstre um comportamento ativo e protagonista na promoção da diversidade, equidade e inclusão e trate todas as pessoas de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não discriminação.
- 6.3.** Representatividade: a C&A busca representatividade de diversos perfis em todos os seus níveis de atuação e em todas as suas unidades, e se compromete com a inclusão racial, de gênero e de outros grupos diversos em todos os níveis da Companhia, por meio de ações afirmativas em seu recrutamento, estratégias de sucessão e outras que possam reduzir desigualdades na representatividade entre o cenário interno e a demografia brasileira.
- 6.4.** Desenvolvimento de Carreira: a C&A busca apoiar o desenvolvimento de carreira de colaboradores pertencentes a Grupos Minorizados.
- 6.4.1.** A Companhia atua visando a igualdade de oportunidades em promoções e movimentações e combater os Vieses Inconscientes de forma ativa.
- 6.4.2.** A C&A busca oferecer o desenvolvimento profissional de colaboradores pertencentes a Grupos Minorizados, oferecendo programas e ações de educação, capacitação e mentorias dedicados ao apoio de suas carreiras.
- 6.5.** Vieses: a C&A busca realizar ações para mitigar os vieses nos diferentes processos de tomada de decisão, incluindo naqueles referentes ao desenvolvimento de carreira de seus associados.
- 6.6.** Cultura Inclusiva: a Companhia preza por uma cultura organizacional baseada no respeito e na inclusão, acreditando na beleza da diversidade. Todo o Time C&A deve agir conforme os valores da Companhia, dentre os quais o de que: “Respeito, ética e diversidade constituem pilares fundamentais de sua estratégia”.
- 6.6.1.** A Companhia busca construir ações de comunicação interna, marketing, publicidade e propaganda com um olhar inclusivo e que promovam um posicionamento ativo em prol da diversidade, equidade e inclusão.
- 6.6.2.** A C&A busca estimular a diversidade e inclusão no planejamento de produtos, serviços e no atendimento aos clientes.
- 6.7.** Diversidade nas Relações: a C&A apoia e busca promover políticas de valorização à diversidade em sua Cadeia de Valor e incentiva Terceiros e parceiros de negócio a serem engajados e a praticarem diversidade e inclusão, em consonância com as diretrizes definidas nesta Política.
- 6.7.1.** A C&A estimula a transparência e o diálogo ao longo de sua Cadeia de Valor e incentiva boas práticas de ASG e de diversidade e inclusão, especialmente nas

Tipo	Aprovador	Versão	Cód. Doc	Vigência	Página
Público	Conselho de Administração	2.0	POL0034 – ASG	A partir de 28/08/2026	9 de 11



relações estabelecidas com a Companhia, prezando pela proteção dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, que devem ser respeitadas e implementadas conforme o Código de Ética.

- 6.7.2.** A Companhia busca promover a diversidade e a inclusão por meio de iniciativas voltadas à comunidade em suas iniciativas de investimento social.
- 6.8.** Monitoramento: a C&A implementa o monitoramento de seu público interno, por meio de pesquisas sobre gênero, cor, raça e orientação sexual, para elaborar com mais assertividade ferramentas e ações que promovam um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo e equitativo.
- 6.9.** Interface com os Clientes: a C&A realiza o treinamento do Time C&A, de modo a orientá-los quanto aos valores de diversidade e inclusão que devem nortear o atendimento ao público, bem como a produção de todos e quaisquer materiais publicitários, que deve estar em total consonância com os valores defendidos pela Companhia.
- 6.10.** Acessibilidade: a C&A busca ampliar a acessibilidade física, digital, comunicacional e atitudinal em suas Lojas, Centros de Distribuição, Escritório Central e canais digitais, de modo a assegurar a participação de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida como associadas, clientes e demais públicos de interesse.
- 6.11.** Equidade de Remuneração: a C&A se compromete a monitorar a equidade de remuneração entre pessoas que exercem funções equivalentes, independentemente de gênero, raça ou etnia, publicando periodicamente, na forma exigida pela legislação aplicável, seus indicadores de transparência salarial.

7. GOVERNANÇA PARA DIREITOS HUMANOS

- 7.1.** A governança desta Política é exercida pelos órgãos de administração e comitês de assessoramento da Companhia, cabendo ao Comitê de Gente e ASG assessorar o Conselho de Administração nos temas relacionados a direitos humanos e a diversidade e inclusão, e à área de Compliance Corporativo e Ética o acompanhamento dos casos reportados e das medidas corretivas aplicáveis.
- 7.2.** A gestão dos assuntos relacionados a diversidade e inclusão é realizada por meio de uma estrutura de governança interna vinculada ao Comitê de Gente e ASG, que, por sua vez, reporta ao Conselho de Administração, cabendo à área de Gente e Cultura direcionar orçamento e equipe para o desenvolvimento e a melhoria contínua dos processos que suportam o atingimento dos compromissos previstos nesta Política, bem como estabelecer metas, medir, documentar e publicar os progressos na promoção da diversidade.
- 7.3.** A Companhia monitora e reporta periodicamente indicadores relacionados a direitos humanos, incluindo casos de discriminação, Trabalho Infantil e Trabalho Análogo ao de Escravo, bem como indicadores de diversidade e inclusão, por meio de seu Relatório Integrado Anual.
- 7.4.** Conforme detalhado no item 8.3 a seguir, a C&A mantém Canal de Ética exclusivo para comunicação segura e, se desejada, anônima, de condutas que possam configurar

Tipo	Aprovador	Versão	Cód. Doc	Vigência	Página
Público	Conselho de Administração	2.0	POL0034 – ASG	A partir de 28/08/2026	10 de 11



violação de direitos humanos ou dos princípios de diversidade e inclusão.

8. COMUNICAÇÃO DE DESVIOS E PENALIDADES

- 8.1.** Exceções ou dúvidas a esta Política devem ser direcionadas ao Time de Compliance Corporativo, de ASG ou de Diversidade, conforme aplicável.
- 8.2.** Todos no Time C&A devem, quando assim se fizer necessário, acionar as áreas de Diversidade, Gente & Cultura, ASG e/ou Compliance Corporativo para consulta sobre situações que envolvam conflito com esta Política ou mediante a ocorrência de situações nela descritas.
- 8.3.** Sempre que tomar conhecimento de qualquer comportamento que não esteja de acordo com esta Política, o Código de Ética, legislação e regulamentação aplicáveis, comunique o ocorrido imediatamente ao Canal de Ética, por meio do link: <https://canaldeetica.com.br/cea> ou central de atendimento: 0800 591 8819.
- 8.4.** Violações resultarão na aplicação de medidas disciplinares apropriadas nos termos do Código de Ética da Companhia.
- 8.5.** A C&A não tolera retaliações contra qualquer pessoa que relate, de boa-fé, alguma violação ou que coopere nas investigações de suspeita de violação, sendo a retaliação proibida e aquele que a praticar estará sujeito às medidas disciplinares cabíveis.
- 8.6.** Os relatos podem ser acompanhados por meio de protocolo e são recebidos por empresa independente especializada, sendo garantido o sigilo caso enviados de forma anônima.

9. DISPOSIÇÕES GERAIS

- 9.1.** Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração, tendo sua vigência por prazo de, no máximo, 03 (três) anos, e pode ser consultada no site de Relação com Investidores da Companhia (<https://ri.cea.com.br/>).
- 9.2.** Haverá revisão periódica deste documento, visando a atualização, após o término de sua vigência e/ou frente à evolução da situação da Companhia e do contexto em que opera, bem como diante de novas tendências relevantes em direitos humanos, diversidade e inclusão.

* * * *

Tipo	Aprovador	Versão	Cód. Doc	Vigência	Página
Público	Conselho de Administração	2.0	POL0034 – ASG	A partir de 28/08/2026	11 de 11