



**POLÍTICA**  
**Diversidade, Inclusão e Direitos**  
**Humanos**

## Sumário

1. OBJETIVO.....	4
2. ABRANGÊNCIA.....	4
3. ÁREA RESPONSÁVEL.....	4
4. TERMOS E DEFINIÇÕES .....	4
4.1. Diversidade .....	4
4.2. Grupos Minoritários.....	5
4.3. Inclusão.....	5
4.4. Igualdade .....	5
4.5. Equidade .....	5
4.6. Código de Ética e Conduta .....	5
4.7. Direitos Humanos .....	5
4.8. ONU .....	6
4.9. Discriminação.....	6
4.10. Preconceito .....	6
4.11. Assédio Moral .....	6
4.12. Assédio Sexual .....	7
4.13. Condições de Trabalho Desumanas de Degradantes.....	7
4.14. Nome Social.....	7
4.15. Trabalho Infantil .....	7
4.16. Trabalho escravo .....	7
4.17. Racismo .....	7
4.18. Violência Contra Mulheres.....	8
4.19. Homofobia.....	8
4.20. Xenofobia .....	8
4.21. Capacitismo .....	8
4.22. Etarismo .....	8
4.23. Representatividade .....	8
4.24. Comunidade Local .....	9
5. DIRETRIZES .....	9
5.1. Papéis e Responsabilidades .....	9
5.1.1. C-Level .....	9
5.1.2. Diretoria de Relações Institucionais, ESG e Comunicação .....	9
5.1.3. Gerência de Diversidade e Inclusão .....	10
5.1.4. Embaixadores, Grupos de Trabalho e Grupos de Afinidades.....	11
5.1.5. Demais Diretorias .....	11
5.1.6. Pessoas e Performance (RH) .....	11
5.1.7. Jurídico e Compliance.....	12
5.1.8. Canal de Denúncia .....	12
5.2. Cultura .....	12
5.2.1. Cultura Organizacional .....	12

5.3. Princípios da Diversidade e Inclusão .....	13
5.3.1. Respeito é Nosso Princípio .....	13
5.3.2. A Diversidade e Inclusão é Nosso Compromisso .....	13
5.3.3. A Diversidade e Inclusão Diz Respeito a Todos Nós.....	13
5.3.4. Combate a Qualquer Tipo de Discriminação e Violência.....	13
5.3.5. Ambição de Diversidade e Inclusão .....	13
5.4. Frentes Estratégicas e Pilares de Atuação .....	14
5.5. Engajamento das Partes .....	14
5.6. Valorização da Diversidade e Direitos Humanos .....	14
5.7. Pactos e Compromissos.....	15
5.8. Diretrizes Gerais .....	16
5.9. Diretrizes Específicas para Todo Público de Relacionamento Interno e Externo .....	17
5.9.1. Respeito à Dignidade .....	17
5.9.2. Respeito à Diversidade e Inclusão.....	17
5.9.3. Atendimento Respeitoso e Inclusivo ao Cliente .....	17
5.9.4. Comunicação Inclusiva.....	18
5.9.5. Condições Dignas de Trabalho .....	18
5.9.6. Equidade e Inclusão .....	18
5.9.7. Valorização dos Grupos de Afinidades .....	18
5.9.8. Reconhecimento do Uso do Nome Social.....	19
5.9.9. Espaços Inclusivos .....	19
5.9.10. Uso de Uniformes.....	19
5.9.11. Acessibilidade.....	19
5.9.12. Sensibilização e Treinamentos Exclusivos .....	19
5.9.13. Atendimento e Experiência de Compra Inclusiva .....	20
5.9.14. Não Admitimos Trabalho Escravo, nem Análogo a Escravidão.....	20
5.9.15. Não Admitimos Trabalho ou Exploração Infantil .....	20
5.9.16. Não Admitimos Assédio Moral e Assédio Sexual .....	20
5.9.17. Violência Contra Mulheres .....	20
5.9.18. Racismo, Homofobia, Xenofobia, Capacitismo e Etarismo.....	20
5.9.19. Apoio à Livre Associação .....	21
5.9.20. Compromisso com as Leis vigentes, Princípios da Transparência, Ética e Moralidade .....	21
5.9.21. Valorização da Família .....	21
5.9.22. Fornecedores e Prestadores de Serviços .....	21
5.9.23. Prestadores de Serviços de Transporte.....	22
5.9.24. Relação com Territórios/Comunidades Locais e População com Maior Vulnerabilidade Social.....	22
5.10. Canal de Denúncia .....	22
5.11. Aplicação da Política .....	23
5.12. Divulgação de Resultados.....	23
6. PENALIDADES .....	23
7. REFERÊNCIAS .....	23
8. REGISTROS.....	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
9. HISTÓRICO DE REVISÕES .....	<b>Erro! Indicador não definido.</b>

## 1. OBJETIVO

O objetivo desta política é formalizar o compromisso da companhia de promover a diversidade e garantir inclusão em todas as suas formas, assegurando o respeito e o cumprimento dos Direitos Humanos de acordo com os Princípios Orientadores (POs) sobre empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) e das normas e legislações existentes em todas as nossas operações e em toda a cadeia de negócios da Via.

Trabalhamos por meio da transformação de processos para entregar qualidade, transparência, experiência, significado e propósito para todos que entram em contato com as nossas marcas. Dessa forma, esta política estabelece diretrizes a serem observadas no âmbito de todas as unidades de lojas, centros de distribuição, prédios administrativos, fábrica (Bartira) e subsidiárias, bem como no relacionamento com todas as demais partes interessadas (*stakeholders*).

## 2. ABRANGÊNCIA

Os princípios, compromissos e diretrizes aqui expressos se aplicam à todas as controladas da Via, compreendendo toda a cadeia de valor da companhia e suas partes interessadas: colaboradores, fornecedores, clientes, acionistas, governo, instituições sociais entre outros.

## 3. ÁREA RESPONSÁVEL

Gerência de diversidade e inclusão, área ligada à Diretoria de Relações Institucionais, ESG e Comunicação.

## 4. TERMOS E DEFINIÇÕES

### 4.1. Diversidade

A diversidade está nas características e singularidades de cada um. São aspectos sociais, físicos e comportamentais, gostos e preferências, formas de perceber o mundo, situações econômicas, dentre outras, que fazem de cada indivíduo um ser único, que também nos conectam a outras pessoas. Ela envolve aspectos como gênero, idade, deficiência, raça/cor, orientação sexual, identidade de gênero, cultura, nacionalidade, naturalidade, classe social, formação educacional, condição física, desenvolvimento intelectual, religião, estilos de vida, experiência, histórias dos indivíduos, perspectivas, conhecimentos, atitudes, habilidades, entre tantos outros que tornam cada pessoa única.

Porém, paradigmas da nossa sociedade discriminam e inferiorizam algumas dessas características em relação a outras. Como consequência, alguns grupos, também chamados de grupos minoritários, têm sido privados de seus direitos mais básicos exatamente devido a suas características, e é por

isso que eles têm sido alvo de estudos, indicadores e estatísticas que comprovam que é necessário um esforço coordenado da sociedade para alcançar mais equidade e igualdade para esses grupos.

#### **4.2. Grupos Minoritários**

São grupos que, por razões históricas e sociais, enfrentam barreiras para ocupar espaços de decisão e poder, como as empresas, a política e em grupos acadêmicos. Os grupos minoritários podem ser, muitas vezes, majorias, quantitativamente. É o caso de mulheres e pessoas negras no Brasil, por exemplo.

#### **4.3. Inclusão**

É complementar à noção de diversidade, o conjunto de atitudes e práticas cotidianas que favorecem a interação entre todas as pessoas num clima de respeito, diálogo e cooperação. A inclusão também 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. Tal percepção decorre do tratamento justo que recebem e presenciam, do sentimento de receptividade, da percepção de igualdade de oportunidades e do quanto se sentem valorizados pelo trabalho e esforço que desempenham nos diferentes níveis, sem quaisquer distinções por conta das características que possui.

Os benefícios da diversidade serão efetivamente conquistados a partir da promoção da inclusão em nosso ambiente de trabalho influenciando positivamente todos os *stakeholders*.

#### **4.4. Igualdade**

Dar às pessoas oportunidades iguais, sem levar em conta a condição ou estado em que essas pessoas se encontram na sociedade.

#### **4.5. Equidade**

Adaptar as oportunidades oferecidas, levando-se em consideração aspectos que poderiam prejudicar alguém ou um grupo de pessoas.

#### **4.6. Código de Ética e Conduta**

Documento que estabelece um padrão de relacionamento baseado no respeito, na transparência e na ética.

#### **4.7. Direitos Humanos**

De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), os direitos humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Eles incluem o direito à vida e à liberdade, de opinião e expressão, ao

trabalho, à educação, entre outros. Todas as pessoas têm esses direitos garantidos, sem discriminação.

#### **4.8. ONU**

É a sigla para Organização das Nações Unidas, que é uma organização internacional com o objetivo de facilitar a cooperação em termos de direito e segurança internacional, desenvolvimento econômico, progresso social, direitos humanos e da paz mundial.

##### **4.8.1. Princípios Orientadores (POs) sobre Empresas e Direitos Humanos**

Os Princípios Orientadores (POs) sobre Empresas e Direitos Humanos foram aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011 e adotados pelo Brasil no mesmo ano. Os 31 POs foram elaborados com o objetivo de estabelecer obrigações para o Estado e empresas a fim de prevenir e reparar violações a direitos humanos. Trata-se de um passo no sentido de garantir que os Direitos Humanos, que já figuram nos principais tratados e pactos internacionais, sejam parâmetros também para os negócios – especialmente considerando a capacidade das empresas, por meio de suas atividades e operações em cadeia, de afetarem uma série desses direitos.

#### **4.9. Discriminação**

Discriminar significa considerar, consciente ou inconscientemente, que uma pessoa, por possuir determinada característica, deixa de ter o mesmo valor que as pessoas que não a têm. As práticas discriminatórias estão em muitas de nossas ações, mesmo que não as percebamos em um primeiro momento.

#### **4.10. Preconceito**

Formulação de conceito prévio, opinião ou julgamento formado sem conhecimento dos fatos, baseado em suspeita, intolerância, ódio irracional ou aversão a outras raças, credos, religiões etc.

#### **4.11. Assédio Moral**

Todo comportamento abusivo (gesto, palavra e/ou atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho. São micro agressões, que até podem não ser tão graves se analisadas de forma isolada, mas que, por serem sistemáticas, tornam-se destrutivas. Podem esses comportamentos ser decrescentes (praticados por superior contra subordinado(a)), ascendente (praticados por subordinados contra o(a) superior(a) hierárquico(a)), horizontal (praticados por colegas do mesmo nível hierárquico) e mista (praticados por superior hierárquico e colegas no mesmo nível hierárquico).

#### **4.12. Assédio Sexual**

Quaisquer atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que, isoladamente ou em conjunto, caracterizem-se por: (1) ser uma condição clara para manter o emprego; (2) influir nas promoções da carreira do(a) assediado(a); (3) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; (4) ameaçar e fazer com que a vítima ceda por medo de denunciar o abuso; (5) oferta de crescimento de vários tipos ou oferta que desfavorece a vítima em meios acadêmicos e trabalhistas entre outros; (6) e que no ato possa dar algo em troca, como possibilitar a intimidade para ser favorecido(a) no trabalho.

#### **4.13. Condições de Trabalho Desumanas de Degradantes**

Acontecem quando verificamos desrespeito à saúde, à segurança e ao bem-estar do(a) colaborador(a), que é submetido a condição inaceitável de falta de limpeza, instalação imprópria ou outra situação sub-humana, que gera ou pode gerar problemas de saúde e até psicológicos, doenças e até mesmo casos mais drásticos, que coloquem em risco sua vida.

#### **4.14. Nome Social**

Nome com o qual a pessoa transgênero se identifica e é reconhecida na sociedade. O nome social deve ser utilizado de forma exclusiva, inclusive para tratamento oral, mantendo registro administrativo que faça vinculação entre o nome social e a identificação civil.

#### **4.15. Trabalho Infantil**

Situação ilegal de trabalho ou exploração de crianças e adolescentes menores de 14 anos, que trabalham ou executam tarefas em troca de dinheiro ou do que foram induzidos a acreditar serem benefícios, mas que na verdade são favores mascarados e prejudiciais a eles.

#### **4.16. Trabalho escravo**

Exploração do trabalho físico ou intelectual de uma pessoa que não recebe salário pelos seus préstimos, ocorrendo muitas vezes a “troca” do trabalho por itens básicos de sobrevivência (como alimentos e moradia), e a privação de liberdade, chegando até mesmo a agressões físicas e psicológicas.

#### **4.17. Racismo**

É um crime previsto na Lei n.º 7.716/89 e ocorre quando as ofensas praticadas pelo autor atingem toda uma coletividade, um número indeterminado de pessoas, ofendendo-os por sua ‘raça’, etnia, religião ou origem, assim, impossível saber o número de vítimas atingidas. A pena prevista é a reclusão de um a três anos, multa e é inafiançável. Negar emprego por causa da raça/etnia, impedir

o acesso de pessoas negras (pretas e pardas) a estabelecimentos comerciais, *shopping centers*, a elevadores em edifícios de apartamentos, entre outros são exemplos da prática do racismo.

#### **4.18. Violência Contra Mulheres**

É crime e pode acontecer de diversas formas, como a violência física, a sexual, a moral, a psicológica e a patrimonial.

O feminicídio é uma palavra que define o homicídio de mulheres como crime hediondo quando envolve menosprezo ou discriminação à condição de mulher e violência doméstica e familiar. A lei define feminicídio como “o assassinato de uma mulher cometido por razões da condição de sexo feminino” e a pena prevista para o homicídio qualificado é de reclusão de 12 a 30 anos.

#### **4.19. Homofobia**

É crime e uma violação dos Direitos Humanos que consiste na intolerância, discriminação, ofensa ou qualquer manifestação de repúdio às pessoas que manifestem orientação sexual ou identidade/expressão diferente do padrão heterossexual

#### **4.20. Xenofobia**

É definida como “atitudes, preconceitos e comportamentos que rejeitam, excluem e difamam as pessoas com base na percepção de que são estrangeiros à comunidade ou sociedade nacional”. Em poucas palavras, xenofobia é a demonstração de ódio ao estrangeiro, ao migrante, com atitudes e comportamentos discriminatórios.

#### **4.21. Capacitismo**

Significa a discriminação de pessoas com deficiência, sua tradução para o inglês é *ableism*. O termo é pautado na construção social de um corpo padrão perfeito denominado como “normal” e da subestimação da capacidade e aptidão de pessoas em virtude de suas deficiências.

#### **4.22. Etarismo**

É a discriminação contra indivíduos ou grupos etários com base em estereótipos associados à idade.

#### **4.23. Representatividade**

Significa representar com efetividade ou qualidade um determinado segmento ou grupo da população. Pode estar relacionada à questão quantitativa – por exemplo, quantidade de pessoas de um determinado grupo no quadro de empregados(as) da empresa – ou à questão de legitimidade – uma pessoa representativa é como se fosse a voz e a imagem de um segmento, setor ou grupo social.



#### **4.24. Comunidade Local**

Pessoas ou grupos de pessoas que vivem e/ou trabalham em quaisquer áreas sujeitas aos impactos econômicos, sociais ou ambientais (positivos ou negativos) resultantes das operações da organização. Comunidades locais incluem tanto as pessoas que vivem próximas às operações como as que vivem em assentamentos isolados e afastados das operações que podem sofrer seus impactos.

### **5. DIRETRIZES**

#### **5.1. Papéis e Responsabilidades**

##### **5.1.1. C-Level**

Zelar pela diversidade e inclusão e pela gestão dos aspectos *ESG* da companhia, incorporando, na definição dos negócios e operações a garantia da promoção e valorização de uma cultura organizacional inclusiva que combate qualquer tipo de preconceito, promove a equidade e constrói de forma contínua ambientes seguros para todos.

É esperado do *C-Level*:

- Apoiar as iniciativas de promoção dos aspectos sociais (ASG) com foco em diversidade e inclusão e participar ativamente das discussões e decisões estratégicas relacionadas a essa agenda;
- Desenvolver escuta ativa e valorizar opiniões diversas, independentemente das relações hierárquicas;
- Criar um ambiente de segurança psicológica para sua equipe;
- Comunicar-se de forma assertiva e inclusiva;
- Contratar e desenvolver times diversos;
- Acompanhar indicadores relacionados à diversidade e inclusão;
- Cumprir as metas relacionadas à diversidade e inclusão;
- Acionar o canal de ouvidoria em situações que envolvam a quebra desta política ou do código de ética.

##### **5.1.2. Diretoria de Relações Institucionais, ESG e Comunicação**

A diretoria exerce um papel fundamental na organização, sendo um elo entre alta direção e as demais áreas da empresa.

Suas principais responsabilidades:

- Traçar as diretrizes estratégicas de diversidade e inclusão para companhia, considerando as melhores práticas de *ESG*, a aderência ao segmento de atuação e a geração de valor para o negócio;

- Dar suporte ao C-Level, e ao conselho de administração sobre todos os aspectos estratégicos da agenda *ESG*, com foco em diversidade e inclusão;
- Levantar investimentos para a realização do plano estratégico, bem como reportar os resultados alcançados com as iniciativas implementadas para o C-Level;
- Articular com as demais diretorias para que os projetos estratégicos sejam priorizados e para que a incorporação de políticas e práticas sustentáveis e de diversidade sejam permeadas em toda a organização;
- Promover o tema junto aos investidores, parceiros, instituições, governo e sociedade, com o objetivo de que ampliar a geração de valor da organização.
- Dar visibilidade interna e externa às iniciativas da companhia relacionadas a agenda de diversidade e inclusão, com o objetivo de gerar valor para a sociedade em que atuamos;
- Representar a organização nos compromissos públicos relacionados ao tema.

### 5.1.3. Gerência de Diversidade e Inclusão

Apoiados por uma cultura de transformação, que fomenta a inovação de forma colaborativa, atuar de forma transversal na organização, provendo a transformação de processos para entregar qualidade, transparência, experiência, acolhimento, significado e propósito para todos os públicos de relacionamento.

Responsável pelo desenvolvimento, implementação, desdobramento da estratégia de diversidade da Via em todas as áreas da empresa, representando a companhia no tema junto a todos os *stakeholders*.

Principais responsabilidades:

- Participar de forma ativa do estudo da matriz de materialidade em conjunto com a gerência de sustentabilidade, para identificar os temas prioritários, priorizá-los e promover o desenvolvimento das iniciativas necessárias de forma alinhada ao planejamento estratégico da organização;
- Desenvolver o censo de diversidade e inclusão junto as diversas áreas, para identificar o real cenário interno, os temas prioritários e para promover o desenvolvimento das iniciativas necessárias de forma alinhada ao planejamento estratégico da organização;
- Desenvolver a estrutura e gestão estratégica da área de Diversidade e Inclusão, garantindo a manutenção de uma cultura inclusiva, considerando os direitos humanos, as melhores práticas de *ESG*, a aderência ao segmento de atuação e a geração de valor para o negócio;
- Reportar anualmente os progressos da área de Diversidade nos relatos públicos de organizações especialistas e reconhecidas no mercado;
- Garantir o estabelecimento de metas de da área de Diversidade de acordo com o planejamento estratégico do tema e acompanhar os desdobramentos das ações nas diversas áreas da empresa;

- Acompanhar os indicadores relacionados aos temas de diversidade e inclusão e envolver a alta liderança para garantir o atingimento das metas;
- Promover ativamente junto aos principais parceiros (internos e externos) práticas que contribuam para o desenvolvimento e a aceleração da agenda de diversidade em toda a organização;
- Promover iniciativas relacionadas ao tema de diversidade, articulando de forma transversal, com colaboradores de outras áreas, incluindo o levantando recursos para o desenvolvimento de projetos e melhoria de processos;
- Comunicar e sensibilizar lideranças e colaboradores sobre as políticas e práticas da diversidade;
- Desenvolver campanhas de engajamento e conscientização de todos os *stakeholders*, com ênfase em datas comemorativas;
- Promover a sensibilização e a capacitação sobre os temas de direitos humanos e diversidade e inclusão para os todos os colaboradores, com o objetivo de gerar engajamento em toda a organização;
- Representar a companhia, como porta voz e como articulador político, em questões relacionadas ao tema;
- Acompanhar o desenvolvimento dos compromissos assumidos pela companhia, bem como participar ativamente destes órgãos, promovendo o alinhamento da empresa com as principais referências de mercado.

#### **5.1.4. Embaixadores, Grupos de Trabalho e Grupos de Afinidades**

Para garantir que a diversidade e inclusão seja construída de coletiva, orgânica e ativa, a Via valoriza e apoia os embaixadores, grupos de trabalho e grupos de afinidades, formados colaboradores, parceiros e aliados, voluntários, que em conjunto com a gerência de diversidade e inclusão, realizam ações estruturadas com o objetivo de promover e amplificar a agenda do tema dentro da companhia.

Os grupos de afinidades, atualmente, são: Baobá (equidade racial); Via Prisma (LGBTI+), Talentos Sem Limites (inclusão das pessoas com deficiência) e Viabiliza (equidade de gênero).

#### **5.1.5. Demais Diretorias**

Trabalhar em parceria com a diretoria de Relações Institucionais, ESG e Comunicação, para que a agenda de diversidade e inclusão seja uma prática na organização, impulsionando e garantido o cumprimento das metas e dos compromissos em todos os negócios e operações da companhia.

#### **5.1.6. Pessoas e Performance (RH)**

A área de Pessoas e Performance (RH) em parceria com a área de Diversidade e Inclusão, participa de forma ativa na agenda de diversidade, garantindo que os ecossistemas, como: cultura, pessoas, treinamento, benefícios, remuneração, desenvolvimento, retenção entre outros

estejam aderentes a metas e estratégia de diversidade e inclusão, promovendo uma cultura, diversa, segura e inclusiva para todos que deve ser percebida internamente e externamente através da marca empregadora.

#### **5.1.7. Jurídico e Compliance**

Apoiar o Comitê de Ética na tratativa correta das ocorrências, garantir a aderência e coerência dos valores éticos institucionais e universais, posicionamento formalizado de diversidade e inclusão da empresa, declaração dos direitos humanos e código de ética e conduta com os públicos de relacionamento internos e externos da companhia.

Apoiar o Gestor direto na aplicação de medidas corretivas ao menor sinal de desvio de conduta. Os valores fundamentais da Via são a base de referência para avaliar se estão sendo seguidas as políticas estabelecidas.

#### **5.1.8. Canal de Denúncia**

Receber e atuar de forma de forma anônima, sigilosa e acolhedora as situações consideradas antiéticas, discriminatórias ou que violem os padrões de conduta da companhia e o posicionamento de diversidade e inclusão.

### **5.2. Cultura**

#### **5.2.1. Cultura Organizacional**

A empresa destaca-se em sua cultura organizacional em pontos como: força do time; sentimento de pertencimento; trabalho em equipe; espírito colaborativo e sentimento de dono.

Valores detalhados:

- Paixão por pessoas: acreditamos nas pessoas e valorizamos o melhor de cada um;
- Protagonismo e colaboração: somos responsáveis pelos nossos resultados e contribuímos para o todo;
- Simplicidade e objetividade: acreditamos que ser objetivos e simples é sempre o melhor caminho;
- Inovação contínua: acreditamos que coragem, ousadia, diversidade e aprendizado geram inovação e fazem o amanhã melhor que o hoje;
- Alta performance e reconhecimento: acreditamos que a nossa contribuição é importante e isso nos dá orgulho de pertencer e realizar.

A partir dos valores, fortalecemos nosso compromisso contínuo de ser uma empresa cada vez mais diversa e inclusiva e definimos alavancas de atuação e uma visão para que a diversidade e a inclusão permeiem o negócio.

### **5.3. Princípios da Diversidade e Inclusão**

#### **5.3.1. Respeito é Nosso Princípio**

Todas as pessoas devem ser respeitadas e tratadas igualmente, independentemente de qualquer característica física, comportamental, cultural. Infelizmente, muitas pessoas ainda hoje são discriminadas e têm menores chances de progressão pessoal e profissional por conta de estereótipos e intolerância. Isso porque alguns grupos de pessoas recebem uma carga maior de preconceitos. Por isso, é necessário identificar os principais obstáculos e superá-los.

#### **5.3.2. A Diversidade e Inclusão é Nosso Compromisso**

Falar sobre diversidade e inclusão é falar de igualdade de oportunidades para todas as pessoas, levando em conta as especificidades de cada pilar prioritário (Gênero, Raça e Etnia, Pessoas com Deficiência, LGBTI+ e Gerações). A Via, tem o compromisso contínuo de construir um ambiente em que todos possam ser o que são, sentindo-se seguros para alcançar suas expectativas e desejos.

Temos o respeito e a ética como princípios do qual não abrimos mão, mas é necessário irmos além. Queremos promover a diversidade. Também, assumimos o compromisso de termos uma estrutura inclusiva e times representativo da sociedade em que estamos inseridos, levando em conta suas singularidades.

#### **5.3.3. A Diversidade e Inclusão Diz Respeito a Todos Nós**

Essa compreensão é o primeiro passo para construirmos uma empresa mais diversa e inclusiva. Em todos os momentos em que interagimos com outras pessoas, seja no trabalho, na família, entre amigos, lidamos com a diversidade. Somos todos diversos e carregamos características que nos definem. E quando nos relacionamos com outras pessoas, as diferenças podem trazer conflitos e situações delicadas. Perceber e aprender a lidar com a diversidade é fundamental para o bom desempenho do trabalho. Como aliado a esta política, está o código de ética, que apresenta as principais diretrizes relacionadas à condução dos negócios e ao comportamento esperado de todos(as) aqueles(as) que se relacionam com a Via, interna e externamente.

#### **5.3.4. Combate a Qualquer Tipo de Discriminação e Violência**

Combatemos e não toleramos qualquer tipo de discriminação ou violência, seja por idade, gênero, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, raça\cor, etnia, deficiência, religião, estado civil, nacionalidade, ou qualquer outro marcador social.

#### **5.3.5. Ambição de Diversidade e Inclusão**

Ser referência em diversidade e inclusão em todos os campos de atuação da companhia, através de um compromisso coletivo no qual cada um aprende e soma com as diferenças, olhando para além

das aparências, representar toda a diversidade brasileira e garantir ambientes cada vez mais diversos, seguros e inclusivos.

#### **5.4. Frentes Estratégicas e Pilares de Atuação**

Estratégia de negócio: representar a diversidade brasileira em todos os negócios da companhia. Ser uma empresa reconhecida em diversidade e inclusão.

Estratégia de comunicação: garantir um lugar de fala, ambientes seguros, inclusivos e acolhedores para todos os *stakeholders*.

Baseados nos valores, cultura organizacional e nas frentes estratégicas os pilares de atuação são: pessoas, educação, políticas e acessibilidade, com foco singular para inclusão dos grupos minoritários (Gênero, Raça e Etnia, Pessoas com Deficiência, LGBTI+ e Gerações).

#### **5.5. Engajamento das Partes**

A Via acredita que integridade, respeito, inclusão e transparência são princípios que definem a forma de nos relacionarmos com os nossos *stakeholders* (acionistas e investidores; colaboradores diretos; demais integrantes da força de trabalho; fornecedores; clientes; comunidades; governo; sociedade civil organizada; dentre outras).

Assim, a companhia se compromete a:

- Manter relacionamento transparente e disponibilizar canais para receber *feedback* de todos *stakeholders* e utilizá-los na melhoria contínua de suas atividades;
- Gerir os impactos de curto, médio e longo prazo das unidades e operações da companhia, incluindo a gestão do relacionamento com todos os *stakeholders*, continuamente e em situações extraordinárias que envolvam crises ou conflito com alguma das partes interessadas;
- Promover junto a sua cadeia de valor, compromissos fundamentais da companhia, incluindo: a erradicação do trabalho infantil ou compulsório/análogo ao escravo, a valorização da diversidade e inclusão, o combate à prática de discriminação e violência em qualquer forma, combate ao racismo, combate a homofobia, o respeito à livre associação sindical e o direito à negociação coletiva e o combate e a prevenção ao assédio moral e/ou sexual.

#### **5.6. Valorização da Diversidade e Direitos Humanos**

A Via valoriza e respeita a diversidade e é comprometida com os direitos humanos e com a cidadania. Buscamos um ambiente diverso e inclusivo, que busca cada vez mais aumentar a representatividade e oferecer oportunidades de desenvolvimento para todos os colaboradores, sejam eles: mulheres, homens, negros, brancos, amarelos, indígenas, LGBTI+, pessoas com deficiência, refugiados, origem social ou pessoas de diferentes faixas etárias, incluindo os jovens e maiores de 45 anos.

Nossa busca por inclusão e diversidade também abrange temas como nacionalidade, naturalidade, renda, diversidade estética e formação acadêmica. A defesa dos direitos humanos está presente em todas as nossas operações e em nossa cadeia de negócios.

Repudiamos qualquer tipo de preconceito, discriminação, assédio moral e sexual, trabalho em condições análogas à escravidão, exploração infantil e condições desumanas e degradantes de trabalho.

Proporcionamos um ambiente de respeito onde todos estão seguros para ser quem são e alcançar seus sonhos. Portanto, não aceitamos qualquer tipo de violência, preconceito ou discriminação, seja com clientes, fornecedores, prestadores de serviço ou colaboradores, seja no dia a dia de trabalho ou em ambiente externo, inclusive em ambientes virtuais.

## **5.7. Pactos e Compromissos**

A participação da companhia em iniciativas e fóruns ocorre no âmbito corporativo, visando o fortalecimento do seu posicionamento no que se refere às boas práticas de diversidade e inclusão.

A agenda de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos da Via baseia-se em alguns documentos norteadores e normativas das associações das quais somos signatários atualmente.

- Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), onde as estratégias e operações estão alinhadas aos princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, e à cartilha dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos. Essa estratégia está alinhada à Agenda 2030 da ONU, que propõe 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a serem buscados por países e organizações para enfrentamento dos principais desafios à sustentabilidade nos próximos anos.
- Programa Empresa Cidadã, visa promover uma maior qualidade de vida para os trabalhadores, por meio de concessão de incentivos às empresas contratantes, com foco principal na extensão das licenças maternidade e paternidade.
- Organização da ONU Mulheres, que incorpora na agenda empresarial valores que visam à equidade de gênero e empoderamento de mulheres através dos sete Princípios de Empoderamento das Mulheres.
- Movimento Mulheres 360, atrelado aos princípios de empoderamento de mulheres da ONU, contribui com progresso contínuo da efetividade da equidade de gênero com o objetivo de criar uma comunidade empresarial mais justa e equilibrada em relação à mulher.
- Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, que propõe 10 Compromissos da Empresa com os Direitos LGBTI+.
- Coalizão Empresarial pela equidade racial de gênero CEERT, em parceria com Instituto Ethos que atua diretamente na pauta racial e interseção de gênero no ambiente corporativo.
- Coalizão Empresarial de luta pelo fim da violência contra mulheres e meninas, construído pelo Instituto Avon e ano Mulheres, iniciativa privada e colaborativa de mobilização de diversas

empresas de todo o Brasil, cujo propósito comum é o de transformar vidas de mulheres e meninas vítimas de violência.

- Manifesto Seja Antirracista, campanha de comprometimento público de pessoas e empresas que apoiam práticas antirracistas em todos os ambientes, e o Selo Sim à Igualdade Racial, movimento de transformação cultural no ambiente corporativo por meio de ações de inclusão e diversidade racial. Ambas as iniciativas são lideradas pelo Instituto Identidades do Brasil (ID\_BR).

## 5.8. Diretrizes Gerais

1. Assegurar o atendimento aos direitos humanos em todas as nossas operações, alinhando as políticas, procedimentos e práticas aos valores e ao *Código de Conduta Ética* da companhia.
2. Não permitir o trabalho escravo ou análogo, a exploração infantil ou condições de trabalho desumanas e degradantes na nossa organização e em todos os elos de nossa cadeia.
3. Respeitar e garantir a diversidade nos processos de recrutamento e seleção, com base nas estratégias e metas de diversidade e inclusão da companhia.
4. Desenvolver treinamentos intencionais para diminuição das desigualdades com foco nos grupos minoritários e mais vulneráveis (mulheres, negros, pessoas com deficiência, pessoas transgêneros, jovens e pessoas com 45 anos de idade acima).
5. Tratar todas as pessoas de forma justa e imparcial, independentemente de raça, nacionalidade, etnia, religião, gênero, origem, orientação sexual, situação econômica, estado civil, estética, idade, deficiência, responsabilidades familiares entre outros, em todos os negócios e espaços de relacionamentos.
6. Desenvolver e promover ações afirmativas que contribuam com a agenda de diversidade e inclusão, direitos humanos, a representatividade dos grupos minoritários e diminuição das desigualdades.
7. A Via prevê obrigações de caráter socioambientais na contratação de bens e serviços e estimula a inserção e gestão de indicadores na sua cadeia de valor, a fim de garantir uma gestão socioambiental ética e sustentável de seus negócios, alinhada aos compromissos e às diretrizes do *Código de Conduta Ética da Via* assim como desta política.
8. Monitorar a cadeia de fornecedores e seus contratados em relação a requisitos de responsabilidade socioambiental e regularidade trabalhista/previdenciária, de forma a excluir riscos relacionados a legislação, trabalho infantil, escravo ou análogo a escravo e ambientais.



9. Acompanhar o desempenho dos fornecedores e apoiar seu desenvolvimento por meio de ações de capacitação que fortaleçam sua eficiência e a capacidade de sustentação de suas operações.
10. Buscar, na gestão de fornecedores, tornar a cadeia mais sólida e competitiva, alinhada aos valores da Companhia, para que a Via possa seguir crescendo de maneira sustentável, mitigando riscos, reduzindo os impactos do ciclo de vida dos produtos que comercializa e apoiando a adoção de melhores práticas de sustentabilidade nas cadeias de valor.
11. Oferecer um local de trabalho seguro, digno e saudável, livre de discriminação e assédio a clientes, fornecedores, prestadores de serviço e colaboradores.
12. Respeitar plenamente as leis e os valores fundamentais reconhecidos no Brasil e internacionalmente, tais como:
  - Constituição Federal;
  - Declaração Universal de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas;
  - Orientações e convenções da Organização Internacional do Trabalho (vide item 7-Referências).
13. Divulgar e influenciar todos os públicos de relacionamento que atuam direta ou indiretamente em nosso negócio sobre o pleno respeito aos direitos humanos. Capacitar nossos colaboradores a respeitar e observar os direitos humanos em seus comportamentos diários, também conscientizar, de diversas maneiras, todos os públicos de relacionamento — fornecedores, clientes, comunidades e *stakeholders* — para o combate e erradicação de toda e qualquer violação aos direitos humanos.

## **5.9. Diretrizes Específicas para Todo Público de Relacionamento Interno e Externo**

### **5.9.1. Respeito à Dignidade**

A Via não compactua com qualquer forma de discriminação, assédio moral ou sexual nas relações com os públicos, sejam clientes, fornecedores, prestadores de serviço ou colaboradores.

### **5.9.2. Respeito à Diversidade e Inclusão**

Somos reconhecidos por acreditar nas pessoas. Valorizamos as experiências, a diversidade de pessoas e as conexões. Acreditamos na força desse ecossistema poderoso, sendo as pessoas o centro da nossa cultura estratégica.

Promovemos a diversidade e inclusão considerando todas as suas dimensões e tratamos com respeito e equidade todos os nossos públicos, sejam eles clientes, fornecedores, prestadores de serviço ou colaboradores.

### **5.9.3. Atendimento Respeitoso e Inclusivo ao Cliente**

Na Via, respeito é questão de princípio e é inegociável. Não admitidos atitudes preconceituosas de qualquer natureza.

O atendimento respeitoso e inclusivo deve ser para todos, negros, brancos, amarelos, estrangeiros, pessoas com deficiência, jovens, idosos, mulheres, homens, transexuais, indígenas ou LTGBI+, todas as pessoas devem ser tratadas igualmente, considerando nosso código de conduta ética.

#### **5.9.4. Comunicação Inclusiva**

Acreditamos que a comunicação é uma das ferramentas mais poderosas para acolhimento e troca entre pessoas. Trabalhar uma comunicação inclusiva envolve considerar formatos e recursos para que todos possam ter acesso à informação, considerando uma diversidade de pessoas com e sem deficiência.

A companhia tem o compromisso de desconstruir preconceitos, combater a discriminação de todos os tipos e contribuir para uma convivência mais inclusiva e respeitosa.

As áreas de comunicação e marcas devem comunicar-se de forma inclusiva, respeitosa, livre de estereótipos e preconceitos.

Usar descrição de imagens através do texto alternativo ou #ParaTodosVerem.

Utilizar em vídeos legenda e tradução de libras.

Em palestras, *lives*, fóruns e demais atividades abertas disponibilizar tradutor de libras.

#### **5.9.5. Condições Dignas de Trabalho**

A Via oferece condições dignas de trabalho aos colaboradores e é exigida a mesma prática de fornecedores e prestadores de serviços, bem como ambientes de trabalho saudáveis, limpos, com instalações de acordo com as normas e legislações relativas à saúde e à segurança do trabalho.

#### **5.9.6. Equidade e Inclusão**

Respeitar as diretrizes voltadas à criação de oportunidades de emprego, retenção e desenvolvimento profissional para todos os colaboradores, considerando ações afirmativas para os grupos minoritários (Pessoas com deficiência, negros, mulheres, LGBTI+, jovens, 45 anos de idade acima, refugiados, indígenas e imigrantes), com o objetivo de reforçar nosso compromisso com a diversidade e nossa atuação como agentes de transformação social.

Para todos os processos as áreas devem garantir a não reprodução de preconceitos, estereótipos e atitudes discriminatórias, sobretudo relacionados aos grupos minoritários.

#### **5.9.7. Valorização dos Grupos de Afinidades**

Valorizar a participação do público interno nos grupos de afinidades internos (Baobá, ViaPrisma, Talentos Sem Limites e Viabiliza), promovendo e respeitando a participação de todos os colaboradores em atividades e ações propostas pelos grupos.

As atividades ocorrem de acordo com a agenda de cada grupo, com duração de 1 hora, podendo ser realizadas durante o expediente.

Para que todos se sintam à vontade em participar é necessário que haja alinhamento prévio entre líder e colaborador para a participação nos encontros, de forma a conciliar a presença nos encontros com as atividades diárias do colaborador.

A atuação do líder é fundamental e seu papel é promover a inclusão e incentivar seu time para participar nos grupos.

Cada grupo tem um *sponsor*, um executivo da organização, que tem o papel de apoiar na gestão das propostas de melhoria e ser um influenciador para o engajamento das demais lideranças.

#### **5.9.8. Reconhecimento do Uso do Nome Social**

Reconhecemos o uso de nome social e possibilitamos que todos os nossos públicos, internos ou externos, transgêneros, utilizem seus nomes sociais em crachás, endereços de *e-mail*, acessos a sistemas, assinaturas, cadastros e em todos e quaisquer outros meios que os identifiquem.

#### **5.9.9. Espaços Inclusivos**

Garantimos o uso de banheiros, vestiários e demais espaços de acordo com a identidade de gênero de cada pessoa.

#### **5.9.10. Uso de Uniformes**

Caso ocorra distinções quanto ao uso de uniformes, deve haver a possibilidade do uso conforme a identidade de gênero e do nome social pelo quais a pessoa se identifique.

#### **5.9.11. Acessibilidade**

Todos os negócios e pessoas relacionadas devem trabalhar para a constante adaptação e acessibilidade, física ou digital, de forma a integrar e manter as condições adequadas para total exercício das atividades de todos os colaboradores(as). Cada área é responsável por identificar as necessidades do(a) candidato(a) ou colaborador(a) e solicitar os recursos materiais e/ou as adaptações às áreas competentes. As necessidades podem ser identificadas tanto na admissão, quanto ao longo do processo de desenvolvimento do(a) colaborador(a) na empresa.

#### **5.9.12. Sensibilização e Treinamentos Exclusivos**

A Via realiza anualmente sensibilizações e treinamentos específicos para construção de ambientes cada vez mais diversos, inclusivos e livres de preconceito. Cada área responsável ou colaborador deve incentivar, promover a participar. Entre os principais temas, a empresa atua com treinamento do guia de diversidade e inclusão, código de ética e conduta, educação racial, assédio moral e sexual, identificação dos tipos de violências contra a mulher e inclusão da pessoa com deficiência.

### **5.9.13. Atendimento e Experiência de Compra Inclusiva**

Todos os negócios e pessoas relacionadas devem trabalhar para a constante adaptação e acessibilidade, física ou digital, de forma a integrar e manter a melhor experiência de compra dos nossos clientes. Cada área é responsável por identificar as necessidades e solicitar os recursos e as adaptações às áreas competentes.

### **5.9.14. Não Admitimos Trabalho Escravo, nem Análogo a Escravidão**

Em nenhuma hipótese é admitido trabalho escravo em nossas operações, e que os colaboradores ou a cadeia de fornecedores e prestadores de serviços sejam beneficiados pelo trabalho escravo ou análogo à escravidão. A Via acredita no trabalho como instrumento para proporcionar condições dignas de vida, ascensão social e satisfação pessoal.

### **5.9.15. Não Admitimos Trabalho ou Exploração Infantil**

A Via considera o trabalho infantil aquele desenvolvido por crianças e adolescentes menores de 14 anos e este não é admitido em nossas dependências, prestadores de serviços, fornecedores e demais integrantes dos nossos públicos de relacionamento, mediante pagamento ou não. É exigido a participação dos pais ou responsáveis nas contratações de adolescente entre 14 e 18 anos e não são admitidas práticas contrárias às regras especiais de contratações de menores, como nas opções legais de jovens aprendizes.

### **5.9.16. Não Admitimos Assédio Moral e Assédio Sexual**

Não admitimos assédio moral e construímos relações respeitadas e livres de situações humilhantes ou constrangedoras. Não toleramos qualquer ato de ridicularização ou inferiorização do próximo. A Via é contrária à violência moral no trabalho e age de modo a preservar a identidade, dignidade e boas relações sociais dos colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços.

Não aceitamos assédio sexual, assim como todas as situações de pressão ou constrangimento para obter vantagem ou favorecimento sexual, sejam elas por meio de manifestações explícitas ou implícitas. O assédio sexual é inaceitável e a Via defende que todos devem coibi-lo, preservando a honra, a imagem, a dignidade e a intimidade de todos os nossos colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços.

### **5.9.17. Violência Contra Mulheres**

Temos o compromisso na luta pelo fim da violência contra mulheres e não admitimos quaisquer atos. Todos os colaboradores devem zelar, coibir e denunciar para os canais oficiais de denúncia.

### **5.9.18. Racismo, Homofobia, Xenofobia, Capacitismo e Etarismo**

Repudiamos qualquer ato de racismo, homofobia, xenofobia, capacitismo ou etarismo ou qualquer ato discriminatório praticado por públicos internos e externos.

#### **5.9.19. Apoio à Livre Associação**

A Via reconhece e apoia a livre associação, incentiva que os colaboradores, prestadores de serviço, e seus fornecedores conheçam e exerçam seus direitos.

#### **5.9.20. Compromisso com as Leis vigentes, Princípios da Transparência, Ética e Moralidade**

A Via obedece à legislação vigente e age com transparência e ética perante os colaboradores e parceiros comerciais. Não é admitida qualquer prática de corrupção a agentes públicos por parte de colaboradores e terceiros, seja por interesse da companhia, seja por interesses privados. Temos políticas, procedimentos e diretrizes claras que norteiam preventivamente a atuação do público interno e externo que se relacionam com a companhia.

#### **5.9.21. Valorização da Família**

A Via valoriza as famílias em todas as suas formas e dimensões, incluindo casais homo afetivos e pais de filhos adotivos, e acredita que resultados sustentáveis incluem a valorização e reconhecimento de todos os seus colaboradores(as) em diversos momentos da vida e carreira.

A empresa não aceita a discriminação de uma profissional pela possibilidade de gravidez, pela gravidez ou pela maternidade ou paternidade. E reforça o princípio de que filhos não podem ser considerados responsabilidade exclusiva da mulher e todos devem ter direitos iguais para atender os primeiros dias de cuidado com a criança.

Especialmente no que diz respeito ao tema de maternidade, é estabelecido que o desligamento da empregada antes de 06 meses (180 dias) de seu retorno de licença-maternidade só poderá acontecer a partir de um fluxo de governança e aprovação da diretoria da unidade de negócio, Diversidade e Inclusão e de Recursos Humanos.

Para mais informações, consulte o “Guia para Futuros Pais, Mães e seus Gestores”\*.

#### **5.9.22. Fornecedores e Prestadores de Serviços**

A Via monitora e apoia os fornecedores para prevenir violação aos direitos humanos. Além disso, é exigido que os fornecedores utilizem práticas que respeitem os direitos humanos, prevendo tais obrigações nos contratos celebrados com fornecedores e prestadores de serviços. São orientados os fornecedores e prestadores de serviços para o cumprimento estrito da lei e diretrizes de direitos humanos, para que procedam suas contratações da mesma forma, especialmente naquelas atividades mais vulneráveis aos riscos de não conformidade.

### 5.9.23. Prestadores de Serviços de Transporte

Não são admitimos que qualquer dos prestadores da Via deixem de observar os direitos humanos nas suas relações, e são condenados, principalmente, a exploração e o abuso infantil, racismo, homofobia, importunação sexual, violência e perseguição contra mulheres ou quaisquer situações que violem o código de ética e conduta, política de sustentabilidade e essa política de diversidade e inclusão.

### 5.9.24. Relação com Territórios/Comunidades Locais e População com Maior Vulnerabilidade Social

A Via busca construir um relacionamento com a comunidade visando o desenvolvimento, através de parcerias com interlocutores locais para identificação e solução dos principais problemas e necessidades.

A Fundação Casas Bahia é mais um eixo da responsabilidade social da Via, e tem como compromisso fortalecer os territórios para promover transformações sociais, apoiando e valorizando as comunidades locais, principalmente suas ideias e iniciativas para protagonismo jovem, engajamento social e fomento ao empreendedorismo. Atuando como agentes de transformação e contribuindo de forma transversal com a agenda de diversidade e inclusão.

#### As Atuações da Fundação se Concentram em Três Grandes Áreas:

1. **Protagonismo jovem:** apoiamos iniciativas que se dedicam a promover o desenvolvimento pessoal e profissional de jovens. Por meio de projetos de empreendedorismo, capacitação e mentoria, queremos valorizar seu protagonismo e atitude empreendedora, e qualifica-los para o acesso ao trabalho digno e à remuneração justa.
2. **Engajamento social:** mobilizamos pessoas e empresas a se engajar em ações de voluntariado, promovendo a cultura de colaboração, e de ajuda humanitária, nos casos de situações de emergência como a provocada pela pandemia de Covid-19.
3. **Fomento ao empreendedorismo:** apoiamos projetos colaborativos e em rede com coletivos e ONGs locais em comunidades de diversas partes do país que promovam a capacitação e a aceleração de empreendedores das periferias.

### 5.10. Canal de Denúncia

É um canal exclusivo da Via para comunicação segura e, se desejada, anônima, de condutas consideradas antiéticas ou que violem os compromissos e posicionamentos da companhia, direitos humanos, código de ética e conduta, leis vigentes ou políticas internas.

Todas as pessoas de relacionamento, interno ou externas, podem utilizar o canal. As informações aqui registradas serão recebidas por uma empresa independente e especializada, a ICTS, assegurando sigilo absoluto e o tratamento adequado de cada situação pela alta administração Via, sem conflitos de interesses.

O relato pode ser feito também pelo 0800 450 4504, 24 horas por dia e 7 dias por semana ou pelo site <https://www.canaldedenuncia.com.br/viavarejo/>

### 5.11. Aplicação da Política

Esta política será revisada e atualizada a cada três anos ou sempre que houver mudanças significativas nos aspectos da estratégia de diversidade e inclusão da Via. A política deve ser usada por todos os *stakeholders* que se relacionam com a companhia.

### 5.12. Divulgação de Resultados

A divulgação de resultados relacionados às ações e projetos de Diversidade e Inclusão se dá por meio do Relatório Anual e de Sustentabilidade.

A Via zela pela agilidade e simetria na divulgação de informações, pelo compromisso com o mercado de capitais e pelo respeito dedicado aos(às) acionistas e investidores(as).

A Companhia cumpre todas as regras relativas às empresas de capital aberto, como a adoção de normas nacionais de registros contábeis e de manutenção de registro de empresa aberta na Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

## 6. PENALIDADES

O descumprimento das regras e diretrizes impostas neste documento poderá ser considerado falta grave, passível de aplicação de sanções disciplinares baseadas na *Política de Gestão do Comitê de Ética (VV-GCO-GCO-PL-001)* a serem avaliadas pelo Diretor Executivo da área e/ou pelo Comitê de Ética.

## 7. REFERÊNCIAS

1. Código de Conduta Ética da Via;
2. Os Nós de Todos Nós: Guia de Diversidade da Via;
3. Guia para Futuros Pais, Mães e seus Gestores;
4. Política de Sustentabilidade (VV-GCO-RII-PL-002);
5. Procedimento Análise de Riscos de Terceiros (VV-GCO-RCI-PR-010);
6. Política Acionamento e Apuração Ouvidoria (VV-GCO-AOU-PL-001);
7. Política Anticorrupção (VV-GCO-RCI-PL-002);
8. Constituição Federal ([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao.htm));
9. Declaração Universal de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) (<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>);
10. Orientações e Convenções da Organização Internacional do Trabalho (<http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>);
11. Princípios das Organizações das Nações Unidas (ONU);
12. 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) (ONU);
13. Indicadores do Instituto Ethos;

14. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, disponível em:  
<https://www.mdh.gov.br/sdh/noticias/2017/novembro/cartilha-empresas-edireitos-humanos-1/view>);
15. Programa Empresa Cidadão, disponível em:  
<https://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/orientacoes>);
16. 10 compromissos do Fórum empresarial pelos direitos LGBTI+;
17. Movimento Mulheres 360;
18. Compromissos da coalização empresarial pelo fim da violência contra mulheres e meninas;
19. Compromisso Sim a Igualdade Racial;
20. Coalizão empresarial pela equidade de raça e gênero, promovido pela CEERT (Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades) e Instituto Ethos;