

	Política Corporativa	Código:	VGC-DPH-POL52
		Versão:	002
	Vice-presidência de Gente Cultura	Público alvo:	Corporativo
		Data da criação:	10/06/2021
	Política de Diversidade e Inclusão	Data da revisão:	09/02/2026
		Páginas:	Page 1 of 6

SUMÁRIO

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



1. **OBJETIVO**

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

A política visa também nortear o relacionamento entre as pessoas funcionárias, gestão, clientes, terceiros e toda a cadeia de fornecimento do negócio.

2. **ABRANGÊNCIA**

Aplicável a todas as pessoas funcionárias da RD, aqui compreendidos em Centros de Distribuição, Centro Administrativo e Farmácias em todo território nacional.

Aplicável também para todas as pessoas atuantes nas empresas terceirizadas alocados na RD, bem como empresas que venham a juntar-se a RD através da RD Ventures.

3. **REFERÊNCIAS**

- Cartilha de Diversidade e Inclusão RD
- Código da Gente
- Declaração Universal dos Direitos Humanos
- Constituição Federal Brasileira de 1988
- Manual Orientador sobre Diversidade (Ministério dos Direitos Humanos)
- Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU (Organização das Nações Unidas)
- Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho)
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU

4. **DEFINIÇÕES**

4.1. **DIVERSIDADE E INCLUSÃO**

De acordo com o Programa RD+Diversa, o termo diversidade diz respeito a pensar em um conjunto de características culturais, biológicas, sociais, econômicas que fazem de cada indivíduo um ser único, quantitativamente. Inclusão significa a valorização e inserção de populações que, por questões históricas e sociais, enfrentam barreiras na sociedade e nas empresas, bem como garantir que todas as pessoas tenham oportunidades justas de desenvolvimento.

A diversidade envolve aspectos como gênero, idade, deficiência, raça/cor, orientação sexual, identidade de gênero, cultura, nacionalidade, naturalidade, classe social, formação educacional, condição física, desenvolvimento intelectual, crença, histórias dos indivíduos, perspectivas, conhecimentos, atitudes, habilidades, dentre tantos outros que tornam cada pessoa única. Mais do que apenas garantir a expressão das singularidades das pessoas, a valorização da diversidade envolve a busca permanente pela cooperação e por soluções que interessem a todos(as), em todos os lugares.



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

4.2. AÇÕES AFIRMATIVAS

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

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

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

5. PRINCÍPIOS ESTABELECIDOS NA DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS

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

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

6. PRINCÍPIOS RD + DIVERSA

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

- a. Promover o cuidado e respeito para todas as pessoas.
- b. Promover oportunidades justas de empregabilidade e desenvolvimento a todas as pessoas.



- c. Promover a integração e o diálogo entre diferentes gêneros, gerações, crenças e raças.
- d. Garantir um ambiente onde as pessoas se sintam livres e seguras para se desenvolverem em sua plenitude, respeitando e valorizando suas características individuais.
- e. Conscientizar lideranças e seus times sobre o papel individual em promover um ambiente livre de discriminação presenciada ou vivida em nossas unidades de negócio.
- f. Garantir oportunidades acessíveis para todas as pessoas, com ou sem deficiência.
- g. Respeitar toda e qualquer crença religiosa, e garantir os direitos assim estabelecidos para tal.

7. AÇÕES AFIRMATIVAS DO PROGRAMA RD + DIVERSA

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

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



etc);

8. GOVERNANÇA DO PROGRAMA RD + DIVERSA

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

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

Outros grupos, aqui chamados de Grupos de Afinidade, são constituídos internamente por pessoas funcionárias que atuam de forma voluntária em torno de temas mais específicos como inclusão de pessoas com deficiência, de pessoas migrantes, em situação de refúgio e pessoas LGBTI+, equidade racial, de gênero, diversidade geracional, dentre outros, para aprofundar estudos direcionados, realizar diagnósticos, multiplicar o conhecimento sobre o tema e colocar em práticas ações que estejam alinhadas à estratégia definida pelo Grupo de Promotores(as) de D&I, assim como apresentar a todos os resultados de tais ações de forma recorrente.

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

9. RESPONSABILIDADES

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

9.1. DIRETORIA DE GENTE E CULTURA

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

9.2. GRUPOS DE AFINIDADE

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

9.3. GESTÃO DE EQUIPES

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

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

Garantir a pluralidade em seus times e desenvolver todas as pessoas, garantindo o princípio da equidade.

Uso Interno. Reprodução interna permitida, conforme versão na Intranet. Informações de propriedade do Grupo e não devem ser utilizadas, reproduzidas ou transmitidas externamente sem prévia autorização de seu proprietário.



PESSOAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS ALOCADAS NA RD

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

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

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

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

Incentiva-se fortemente que as situações contrárias à valorização da diversidade sejam resolvidas por meio de diálogo franco e aberto entre as pessoas direta ou indiretamente envolvidas, tendo os gestores responsabilidades para com o encaminhamento das soluções. Em caso de incidente relacionado à diversidade e inclusão, a área de Diversidade deve ser notificada e envolvida em todas as tratativas.

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

Sempre que uma situação em desacordo com as diretrizes desta política for identificada, incluindo quaisquer tipos de discriminação e/ou preconceito envolvendo funcionários, prestadores de serviço, fornecedores e/ou clientes, o Canal Conversa Ética deve ser acionado para que o registro tenha sua pertinência avaliada, e sejam estabelecidas as ações de melhoria necessárias. Como recurso adicional, temos à disposição o Canal de Diversidade, cujos casos são tratados por meio de Comitê criado exclusivamente para tratar de questões que estejam em desacordo com os princípios desta Política.

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

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

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

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

diversidade@rd.com.br
www.conversaetica.com.br
contato@conversaetica.com.br
0800 778 9009

11. AUTORIDADE

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

12. REGISTRO

Uso Interno. Reprodução interna permitida, conforme versão na Intranet. Informações de propriedade do Grupo e não devem ser utilizadas, reproduzidas ou transmitidas externamente sem prévia autorização de seu proprietário.



Título: Política de Diversidade e Inclusão

Código:

VGC-DPH-POL52

Número da versão	Data da criação / modificação	Data da aprovação	Acesso	Manutenção e atualização	Armazenamento
001	10/06/2021	10/06/2021	Corporativo	Diretoria de Gente, Cultura e Sustentabilidade	Workplace
002	01/08/2023	08/08/2023	Corporativo	Diretoria de Gente, Cultura e Sustentabilidade	Workplace
003	09/02/2026	09/02/2026	Corporativo	Diretoria de Gente, Cultura e Sustentabilidade	Sharepoint

Uso Interno. Reprodução interna permitida, conforme versão na Intranet. Informações de propriedade do Grupo e não devem ser utilizadas, reproduzidas ou transmitidas externamente sem prévia autorização de seu proprietário.