

Política Corporativa de Diversidade, Equidade e Inclusão

**Aprovado pelo Conselho de Administração
do El Corte Inglés, S.A.
29 de outubro de 2020**

Versão 2.0 de 29 janeiro de 2025

Índice

1.	Introdução	1
2.	Objetivo da política	1
3.	Âmbito de aplicação.....	1
4.	Definições	1
5.	Tipos de diversidade.....	2
6.	Princípios.....	2
7.	Compromissos	3
8.	Conhecimento e declaração de conformidade	4
9.	Comunicação de incumprimentos	5
10.	Adoção, entrada em vigor e atualização	5
11.	Gestão e controlo.....	6
12.	Publicitação	6

1. Introdução

As empresas do Grupo El Corte Inglés (doravante, "Grupo" ou "Organização", indistintamente) comprometeram-se, desde o início, a desenvolver uma cultura empresarial ética que respeita e valoriza as diferenças e fomenta a inclusão de pessoas com diferentes crenças e valores, género, cultura, identidade e orientação sexual, idade, aptidões e capacidades ou qualquer outra característica, porque aportam um valor único à nossa equipa.

A diversidade faz parte dos valores fundamentais da Organização, pelo que a presente Política Corporativa de Diversidade, Equidade e Inclusão (doravante designada por "Política") desenvolve o Código de Ética, dá continuidade à Política Corporativa de Igualdade e Diversidade e está em consonância com as restantes Políticas Corporativas, nomeadamente a Política Corporativa de Recursos Humanos e a Política Corporativa de Sustentabilidade.

Estamos empenhados no respeito e proteção dos direitos humanos e laborais, reconhecidos na legislação nacional e internacional, através de boas práticas empresariais, com base nos princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Declaração e Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), do Pacto Global das Nações Unidas, da Agenda 2030 e dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável.

A diversidade é uma vantagem competitiva fundamental para alinhar as nossas atividades com uma sociedade diversificada e em mudança, facilitando o acesso a novos mercados e o respeito pelos direitos humanos.

2. Objetivo da política

O Conselho de Administração aprovou a presente Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, na qual reconhece como objetivo estratégico o desenvolvimento de relações laborais e empresariais baseadas na igualdade de oportunidades, na não discriminação e no respeito pela diversidade.

O objetivo desta Política é estabelecer os princípios básicos para assegurar uma gestão adequada da diversidade interna e externa e, assim, alcançar uma efectiva igualdade de oportunidades e inclusão de todas as pessoas que trabalham ou interagem com o Grupo, independentemente de qualquer condição que as torne únicas, contribuindo para a erradicação de comportamentos contrários aos nossos valores e cultura empresarial.

3. Âmbito de aplicação

O cumprimento desta Política é obrigatório e aplica-se globalmente a todas as empresas que compõem o Grupo, que se comprometem a integrar estes princípios na sua cultura empresarial, em todas as actividades relacionadas com a sua cadeia de valor, independentemente do país em que são desenvolvidas.

Nas empresas participadas em que esta Política não se aplique, a Organização promoverá o alinhamento das suas políticas com as do Grupo.

Todos os Membros da Organização devem respeitar o seu conteúdo, independentemente do cargo que ocupam e do território a partir do qual operam. Aplica-se igualmente aos Parceiros Comerciais quando estes desenvolvem as suas actividades no seio do Grupo.

Este compromisso deve ser formalizado tal como indicado na secção "Sensibilização e declaração de conformidade" da presente política.

4. Definições

As definições dos termos frequentemente utilizados no presente documento são apresentadas a seguir.

- **Diversidade:** conjunto de características, visíveis e não visíveis, que tornam as pessoas únicas e singulares.
- **Equidade:** implica compreender a realidade e as circunstâncias sociais e individuais de cada pessoa, proporcionando-lhe o que necessita para alcançar a igualdade no exercício dos direitos.
- **Igualdade:** implica que todas as pessoas têm os mesmos direitos, recursos e oportunidades, independentemente do seu estatuto particular.
- **Inclusão:** uma estratégia que valoriza as características individuais de todos na organização, criando oportunidades para que todos participem, fomentando um ambiente diversificado e promovendo um sentimento de pertença.
- **Discriminação:** qualquer distinção, preferência, restrição ou exclusão baseada na raça, sexo, idade, religião, condição política, física ou mental, que tenha por objetivo ou efeito anular ou prejudicar a igualdade de oportunidades.

5. Tipos de diversidade

No Grupo, reconhecemos que a diversidade se manifesta de muitas formas e dimensões. Os principais tipos de diversidade que valorizamos e promovemos no nosso ambiente de trabalho são descritos abaixo:

- a) **Diversidade cultural:** Entende-se por diversidade cultural a diversidade relacionada com a nacionalidade, a região, a etnia, a religião ou o signo político.
- b) **Diversidade de género:** Refere-se à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e, por conseguinte, à ausência de qualquer discriminação direta ou indireta com base no sexo.
- c) **Diversidade de Identidade e Orientação Sexual:** A identidade de género não é uma escolha, mas uma condição, é a forma como cada pessoa sente o seu género e respeitá-la implica ter a liberdade de a expressar. A orientação sexual é a capacidade que cada pessoa tem de se sentir emocional, afetiva e sexualmente atraída por outra pessoa.
- d) **Diversidade de capacidades:** refere-se ao conjunto de qualidades, aptidões ou condições que variam em cada ser humano e que estão ligadas à forma como este se desenvolve na sociedade.
- e) **Diversidade geracional:** coexistem no Grupo diferentes gerações com diferentes competências, motivações, preocupações, valores, atitudes, circunstâncias de trabalho e de vida e diferentes formas de comunicar e de se relacionar.

6. Princípios

A Política Empresarial de Diversidade, Equidade e Inclusão baseia-se nos seguintes princípios:

1) Não-discriminação

O Grupo adota medidas adequadas e eficazes para evitar discriminações ou preferências com base no sexo, idade, religião, raça, nascimento, origem social, deficiência, etnia e origem, nacionalidade, filiação num sindicato ou em qualquer outra organização legal, opinião ou filiação política, identidade e orientação sexual, responsabilidades familiares, maternidade ou paternidade, estado civil, doença ou qualquer outra condição que possa dar origem a discriminação.

2) Equipas diversas

O Grupo promove o recrutamento de pessoas com diferentes origens e formas de compreender o mundo, reconhecendo que estas equipas acrescentam um grande valor na tomada de decisão e nos processos criativos. De igual forma, a interação das diversas experiências profissionais e de vida das pessoas promove a inovação e a participação dos talentos.

3) Clientes diversos

O Grupo está consciente e integra continuamente a complexidade da sociedade no desenvolvimento das suas linhas de negócio e estratégias comerciais e no estabelecimento de diretrizes de comunicação, assegurando uma gama adequada de produtos e serviços para satisfazer as necessidades de todos os clientes, que são um reflexo da diversidade social.

4) Sociedade diversificada

O Grupo estabelece uma forte ligação com a sociedade em todos os países e regiões em que está presente. Para melhor compreender as preocupações e expectativas da sociedade, estabelece canais de diálogo com as suas partes interessadas e efectua análises e estudos, em resultado dos quais desenvolve projectos e apoia causas que reforçam os seus laços com a comunidade em múltiplas facetas.

5) Diversidade dos fornecedores

O Grupo promove a diversidade através da compra e contratação de bens e serviços, e com a incorporação de critérios ligados à Diversidade e Inclusão no questionário de qualificação ESG, promovendo assim a integração efectiva e a economia social. Promove igualmente a contratação local nos seus escritórios e operações internacionais, em conformidade com as disposições da presente Política.

7. Compromissos

Para uma gestão adequada diversidade, equidade e inclusão, o Grupo promove a não discriminação com base na raça, idade, género, sexo, estado civil, ideologia, opiniões políticas, nacionalidade, religião, identidade e orientação sexual ou qualquer outra condição pessoal, física ou social entre os seus profissionais, clientes, fornecedores e sociedade, através dos seguintes compromissos:

1. **Igualdade:** Garantir a igualdade efetiva de oportunidades na seleção e acesso ao emprego, formação, promoção, remuneração e desenvolvimento profissional.
2. **Liderança inclusiva:** Promover um modelo de liderança que fomente uma cultura empresarial baseada nos princípios da diversidade, equidade e inclusão e que valorize o contributo da diversidade para o objetivo e desafios do Grupo, numa perspetiva inovadora.
3. **Qualidade do emprego:** Promover a qualidade do emprego através da manutenção de empregos estáveis e de qualidade que garantam a melhoria contínua das competências de todas as pessoas que trabalham no Grupo.
4. **Inclusão:** Promover a inclusão de pessoas com deficiência e perfis diversos no Grupo, bem como através das suas relações com parceiros comerciais.
5. **Reconciliação:** Facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e promover a corresponsabilidade e o bem-estar.
6. **Linguagem inclusiva:** Promover a utilização de uma linguagem escrita e visual inclusiva, uma comunicação não sexista e não discriminatória e lutar contra os estereótipos, evitando qualquer forma de discriminação ou assédio.
7. **Integração e não discriminação:** Promover a integração e a não discriminação, oferecendo produtos e serviços a todas as pessoas, independentemente das suas escolhas ou necessidades, promovendo simultaneamente a saúde e refletindo a diversidade corporal de uma forma realista, através de marketing e publicidade inclusivos.
8. **Colaboração:** Facilitar a colaboração de diferentes gerações para que todos possam contribuir, inovar e enriquecer o trabalho com as suas diferentes perspetivas.
9. **Luta contra a violência baseada no género:** Colaborar na luta contra a violência baseada no género através da criação de programas específicos e de acordos de colaboração que incluam medidas de proteção, apoio, informação e colocação profissional das vítimas.
10. **Ambiente de trabalho respeitador.** Assegurar um ambiente de trabalho respeitoso para todas as pessoas. De acordo com o primeiro princípio desta Política, a Organização defende os direitos humanos e, em particular, a não-discriminação, mantendo uma posição de neutralidade em relação a opiniões políticas, filosóficas ou religiosas. Para garantir esta neutralidade e o respeito por todos, os Membros da Organização não devem exibir

símbolos religiosos ou ideológicos visíveis no local de trabalho.

11. **Acessibilidade:** Trabalhar na acessibilidade universal de todos os ambientes, eliminando barreiras físicas, tecnológicas, cognitivas e sensoriais para promover ambientes mais inclusivos e livres de discriminação.
12. **Utilização de Inteligência Artificial:** Assegurar a utilização responsável e imparcial de sistemas de inteligência artificial utilizados em processos relacionados com a atração e seleção de talentos, gestão de pessoas, formação, promoção e comunicação, evitando potenciais discriminações e permitindo uma rastreabilidade e transparência adequadas.

8. Conhecimento e declaração de conformidade

O cumprimento das normas e padrões éticos é um compromisso de toda a Organização e constitui um objetivo estratégico da mesma, pelo que se espera que Membros da Organização conheçam e respeitem o conteúdo desta Política. De igual modo, e no que respeita aos Parceiros de Negócio, espera-se que estes desenvolvam comportamentos em consonância com a mesma.

Este compromisso deve ser formalizado por meio de:

- i. Declarações de conformidade com os princípios aí desenvolvidos pelos membros da Organização, através da sua adesão às **Normas Éticas Elevadas**,
- ii. **Cláusulas de conformidade incluídas nos contratos** com os parceiros comerciais
- iii. **Adesão expressa ou reconhecimento** por parte dos órgãos de administração das sociedades que fazem parte do Grupo Corte Inglés, de acordo com o regulamento interno elaborado para o efeito.

A Direção de Cumprimento e Controlo de Riscos do Grupo El Corte Inglés deverá ser informada destas adesões e das suas renovações quando estas forem formalizadas.

Quando se produzirem alterações significativas na presente Política, entendidas como aquelas que requerem a aprovação formal do Conselho de Administração do El Corte Inglés, S.A., os compromissos anteriores deverão ser formalmente renovados.

A Organização reagirá imediatamente a eventuais violações das disposições da presente Política, em conformidade com as disposições seus regulamentos internos e de acordo com a legislação aplicável em vigor.

9. Comunicação de incumprimentos

O Departamento de Conformidade e Controlo de Riscos deve estar ciente de qualquer possível violação desta Política ou da legislação aplicável neste domínio, a fim de poder abordar a questão de forma rápida e eficaz. Por isso, qualquer Membro da Organização, de Negócio ou Terceiro com relação direta e legítimo interesse comercial ou profissional, ou outras partes interessadas, no caso de detetar um incumprimento da presente Política ou de ter dúvidas sobre se alguma prática observada pode constituir um ato ilícito, tem a obrigação de contactar imediatamente o Departamento de Cumprimento e Controlo de Riscos do Grupo El Corte Inglés através do Canal Ético, em qualquer um dos seus canais de comunicação:

▪ Canal digital:

O Grupo El Corte Inglés dispõe de um canal digital ao qual se pode aceder através do seguinte endereço web:

<https://www.elcorteingles.es/informacioncorporativa/es/gobierno-corporativo/etica-y-cumplimiento/>

Este acesso está disponível no sítio Web da empresa e, adicionalmente, na intranet da NEXO para os membros da Organização.

- **Endereço postal:**
El Corte Inglés, S.A.
Direção de Conformidade e Controlo de Riscos c/
Hermosilla, 112
28009 Madrid
- **Telefone do Departamento de Cumprimento Regulamentar:** +34 91 401 85 00
- **Solicitar uma reunião presencial ou por meios informáticos**

As informações transmitidas por esta via são confidenciais, tal como a identidade dos informadores, a quem a Organização agradece a sua colaboração e em relação aos quais garante que não haverá represálias.

Além disso, o Departamento de Conformidade e Controlo de Riscos pode agir por sua própria iniciativa para investigar quaisquer indícios de incumprimento da presente política.

10. Adoção, entrada em vigor e atualização

A presente Política entrará em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração do El Corte Inglés, S.A.

Esta Política deve ser mantida atualizada ao longo do tempo. Para tal, deve ser revista numa base anual ordinária, e numa base extraordinária, e em qualquer caso, o mais rapidamente possível, quando se verificarem variações nos objetivos estratégicos ou uma alteração regulamentar externa ou interna que implique a sua atualização ou modificação.

O Departamento de Conformidade e Controlo de Riscos é responsável pela avaliação de quaisquer alterações propostas, com o apoio do Comité de Conformidade e Controlo de Riscos.

Além disso, se as alterações forem materiais, devem ser submetidas ao Conselho de Administração para aprovação, após proposta do Comité de Auditoria e Conformidade.

11. Gestão e controlo

O Departamento Corporativo de Gestão de Pessoas e Talentos é o principal responsável pela implementação e gestão, monitorização e divulgação de todos os princípios e compromissos estabelecidos na presente Política. Por conseguinte, os processos internos são revistos, os objetivos de diversidade, equidade e inclusão são definidos e os progressos são comunicados.

O Comité da Diversidade é também criado como um órgão consultivo transversal a várias empresas, que promoverá a sensibilização e proporá possíveis melhorias. A sua missão será também aconselhar e fazer recomendações à direção sobre questões sensíveis relacionadas com a diversidade, a equidade e a inclusão, que podem incluir a retirada de produtos, serviços ou campanhas de comunicação e marketing internas ou externas que possam ir contra os princípios estabelecidos na presente Política. O Comité da Diversidade reunir-se-á pelo menos de seis em seis meses e elaborará um relatório anual.

12. Publicitação

Esta Política estará disponível no NEXO para todos os Membros da Organização e na página web corporativa para todos os grupos de interesse do Grupo ECI, uma vez aprovada pelo Conselho de Administração do El Corte Inglés, S.A.

Da mesma forma, será comunicado a todo o pessoal do Grupo através dos canais de comunicação interna ou através do documento elaborado para o efeito pela Direção Corporativa de Gestão de Pessoas e Talento, uma vez aprovado pelo Conselho de Administração do El Corte Inglés, S.A. As novas contratações do Grupo terão acesso a este documento, tal como se estabelece na informação de boas-vindas.

CONTROLO DE ALTERAÇÕES

Revisto pelos responsáveis pela diversidade, 4 de junho de 2018

Revisto pelo Comité RSE, 27 de outubro de 2020.

Versão 1.0 aprovada pelo Conselho de Administração em 29/10/2020

Versão	Data de alteração	Objeto da alteração	Artigos em causa
2.0	29/01/2025	- Mudança de nome da política para corresponder ao seu conteúdo - Menção dos critérios de Diversidade e Inclusão no questionário de qualificação ESG - Atualização e prorrogação das autorizações - Adaptação da política aos requisitos da Diretiva relativa à elaboração de relatórios sobre a sustentabilidade das empresas - Inclusão de referência ao novo regulamento interno para a adesão das empresas do Grupo às Políticas Corporativas. - Atualização dos canais digitais para a comunicação de incumprimento.	- Introdução - Princípios - Compromissos - Conhecimento e declaração de conformidade - Comunicação de incumprimentos

Última revisão, janeiro de 2025