



# POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

**ALLOS**

Data de aprovação: 08/01/2024	Órgão responsável: Diretoria Executiva
Versão: 01	Responsável pela Política: Departamento de Comunicação Interna, Diversidade e Inclusão
Classificação: Política Interna	Revisão: 05 anos

A ALLOS prima pela integridade, ética e transparência nos negócios, pautando suas atividades e decisões empresariais nos mais elevados padrões de conduta e alinhando-se às diretrizes internacionais e melhores práticas.

## 1 Introdução

A **ALLOS** possui um portfólio de shoppings diversificado e abrangente, com presença em todas as regiões do país. Nossos empreendimentos foram projetados para atender aos mais diversos públicos e segmentos do varejo no Brasil, conectando pessoas de todos os perfis, de norte a sul do Brasil.

Acreditamos no poder da inclusão e investimos na valorização da diversidade. Temos como propósito conectar as pessoas, negócios e a sociedade, servindo e encantando todos os dias.

Apresentamos a **Política de Diversidade e Inclusão**.

## Objetivo

A **Política de Diversidade e Inclusão** da **ALLOS** tem como objetivo definir os princípios, critérios e diretrizes que promovam uma cultura diversa e inclusiva e garantam oportunidades equitativas aos colaboradores, em todos os ambientes, escritórios e shoppings.

Visamos, com esta política, promover de forma contínua e consistente, o respeito à integridade humana e aos aspectos individuais de cada pessoa. O aperfeiçoamento das iniciativas voltadas ao tema são prioridade da Companhia. Possuímos o compromisso público de nos tornarmos e sermos reconhecidos como empresa cidadã em Diversidade e Inclusão, ou seja, uma organização que demonstra e se destaca pelo seu compromisso ativo e contínuo em promover a diversidade e a inclusão em seus ambientes.

Nossas ações são orientadas pelos objetivos de garantir:

- Diversidade e igualdade de gêneros e orientações sexuais;
- Pluralidade de raças e etnias;
- Inclusão de pessoas com deficiências físicas ou intelectuais;
- Respeito às diversas faixas etárias.

A **Política de Diversidade e Inclusão** considera os funcionários de todos os níveis e áreas organizacionais. Reforçamos que os princípios, critérios e diretrizes estabelecidos neste documento são absolutamente inegociáveis e devem ser seguidos por todas as pessoas com as quais os funcionários diretos e indiretos da **ALLOS** interagem, tanto dentro quanto fora da empresa.

## 2 Mensagens



A diversidade faz parte do nosso negócio – somos formados por pessoas – **nosso Time, nossa Gente** – e trabalhamos para servir e encantar – **ossos Consumidores**.

Por isso, incentivamos um ambiente de trabalho aberto, diverso e inclusivo, onde cada um possa ser quem é e onde o respeito e empatia sejam comportamentos mútuos.

Estruturamos a **Política de Diversidade e Inclusão ALLOS** afim de garantir que os valores e comportamentos corporativos sejam seguidos interna e externamente, visando o fortalecimento da organização e impactando a sociedade como um todo.

### Rafael Sales

CEO



Nós cultivamos um ambiente de trabalho aberto, diverso e inclusivo, onde cada indivíduo é incentivado a ser autêntico e a se relacionar com respeito e empatia. Esses comportamentos estão diretamente relacionados à nossa **Política de Diversidade e Inclusão**. Em um mundo tão diverso, é fundamental implementarmos iniciativas corporativas que promovam conscientização, incentivem o respeito e a diversidade, pavimentando o caminho para a equidade.

### Renata Correa

Diretora de Gente e Performance

### 3 Princípios Gerais

1. Respeitar todas as diferenças individuais, como raça, etnia, gênero, orientação sexual, habilidades físicas e cognitivas, idade, e outras características, de todas as pessoas de dentro ou fora da empresa.
2. Proporcionar oportunidades iguais de emprego a todas as pessoas qualificadas, sem qualquer forma de discriminação.
3. Garantir oportunidades de trabalho e benefícios econômicos equitativos para responsabilidades e desempenhos similares em um mercado específico. Os critérios para determinar salários e outros benefícios serão baseados exclusivamente em habilidades, perfil do cargo, estrutura organizacional e parâmetros objetivos, sem distinção com base em qualquer característica que possa resultar em discriminação.
4. Respeitar e promover o direito das pessoas de equilibrar suas vidas pessoais e familiares, valorizando essa dimensão na vida de todos os nossos funcionários.
5. Não tolerar nenhum tipo de assédio, intimidação, zombaria, ameaça, estigmatização ou qualquer comportamento violento, seja físico ou psicológico, que atente contra a dignidade de uma pessoa.
6. A exibição, por qualquer meio, de imagens ou objetos com conteúdo sexual no ambiente de trabalho, bem como qualquer material que promova o ódio, discriminação ou estereótipos é estritamente proibida.
7. Os colaboradores que violarem os princípios estabelecidos nesta política estarão sujeitos a ações disciplinares que podem variar de repreensão verbal ou escrita ao término do emprego, independentes das ações civis, criminais ou trabalhistas cabíveis.

### 4 O que esperamos do Time ALLOS

Esperamos que, após a leitura da Política de Diversidade e Inclusão, o Time **ALLOS** tenha esclarecido possíveis dúvidas e obtido conhecimento suficiente para que o respeito seja elemento central em todas as relações de trabalho.

O respeito desempenha um papel fundamental no desenvolvimento pleno das habilidades das pessoas, promovendo motivação, eficiência e um sentimento de pertencimento à empresa. Conviver, respeitar e celebrar a diversidade é um fundamental para garantir a equidade de oportunidades para todos. Quando trabalhamos em ambientes onde as diferenças são respeitadas, também nos sentimos mais à vontade para aprender, arriscar e contribuir.

A **ALLOS** está comprometida com a criação e fomento de um ambiente de trabalho diverso, que acolha pessoas de etnias, gêneros, origens, vivências e perfis variados, priorizando sempre a inclusão social, a redução das desigualdades e práticas empregatícias justas, que garantam a igualdade de oportunidades para todos. Esperamos que todos os nossos colaboradores, de qualquer cargo ou hierarquia, sintam-se acolhidos em seu ambiente de trabalho e sempre se orientem pelo respeito mútuo. Presenciada qualquer situação de

discriminação, ofensa ou constrangimento, esperamos uma postura ativa de nossos colaboradores para interromper esse tipo de comportamento.

## 5 Nossos Compromissos

### 1. Garantia de um ambiente favorável à diversidade e inclusão

Temos o compromisso de criar um ambiente de trabalho inclusivo, onde todas as pessoas sejam respeitadas e valorizadas, independentemente de idade, etnia, gênero, habilidades físicas e cognitivas, raça ou orientação sexual. Não toleraremos comportamentos preconceituosos ou contrários aos princípios desta política.

### 2. Liderança inspiradora

Fomentaremos tomadas de decisões justas, que transcendam quaisquer preconceitos e se baseiem estritamente em critérios objetivos, assegurando que todos os colaboradores tenham oportunidades equitativas de desenvolvimento. Inspiraremos pelo exemplo, promoveremos a escuta ativa, e o posicionamento frente a condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias.

### 3. Promoção de uma equipe diversa e plural

Para construir uma gestão de pessoas plural e diversa, incorporaremos esta Política de Diversidade e Inclusão em todos os nossos processos de seleção. Encorajaremos ativamente candidaturas de pessoas de diversas idades, etnias, gêneros, habilidades físicas e cognitivas, raças e orientações sexuais, com o intuito de promover a integração de grupos minorizados. Em nossos processos seletivos, nenhum candidato será discriminado ou privilegiado com base em critérios ou afiliações pessoais.

### 4. Responsabilidade e Integração social

Nosso compromisso com a diversidade e inclusão implica uma integração coletiva que promova o entendimento e a valorização das diversas etnias, culturas e gêneros. Assumimos o compromisso de fortalecer nossos laços sociais, apoiando diversas instituições da sociedade civil que se dedicam a essa causa. Isso não apenas fortalecerá o desenvolvimento pessoal, mas também contribuirá para a integração social em nossa comunidade.

### 5. Capacitação e Conscientização

Desenvolveremos um programa abrangente de comunicação e capacitação que incluirá materiais alinhados com nossos objetivos, bem como treinamentos regulares para nossos colaboradores. Esse programa tem como objetivo sustentar e fortalecer nosso compromisso com o respeito e valorização da diversidade e inclusão em nossa empresa. Constituiremos um grupo de afinidade, formado por colaboradores que atuarão como “embaixadores” da pauta de Diversidade e Inclusão na **ALLOS**, liderando a discussão e o engajamento nos escritórios e shoppings, fomentando a evolução, com a implementação e apoio às ações.

## 6 Boas Práticas em Diversidade e Inclusão na ALLOS

### Orientação Sexual e Gênero

- Entenda que a orientação sexual não deve influenciar as relações de trabalho ou a forma como você se relaciona com as pessoas;
- Reconheça que cada um de nós é um ser humano único, e que a sexualidade é apenas um dos aspectos de nossas vidas;
- Procure, em caso de dúvidas, utilizar linguagem de gênero neutra ou perguntar como a pessoa gostaria de ser chamada;
- Utilize o pronome que te pediram para usar. Quando houver engano, corrija, se desculpe e siga em frente;
- Intervenha, de maneira a conscientizar, quando alguém fizer alguma “piada” ou comentário de cunho homofóbico, transfóbico ou heterossexista;
- Pratique a escuta ativa, dando à pessoa a oportunidade de se expressar completamente antes de responder ou complementar sua fala;
- Reconheça e valorize as pessoas com base em suas ações e conquistas, dando crédito onde é devido;
- Lembre-se de que a profissão ou formação de alguém não define sua identidade. Trate todos de maneira justa e equitativa, independentemente de seu gênero ou função;
- Forças e fraquezas não estão relacionadas ao gênero. Não faça suposições sobre as habilidades e limitações de alguém com base em sua aparência. Sempre pergunte antes de assumir.

### Raça e Etnia

- Compreenda que a raça ou etnia não devem desempenhar nenhum papel nas suas relações de trabalho ou no seu relacionamento com os colegas. Trate todos com respeito, independente da sua origem étnica;
- Reconheça que a sociedade que conhecemos foi influenciada pelo racismo ao longo da história. Portanto, é importante refletir sobre os padrões estabelecidos pela sociedade e entender como o racismo afeta as pessoas;
- Saia de sua zona de conforto. Busque entender as temáticas que o racismo engloba. Em caso de dúvidas, busque conhecimento, converse com um colega negro, ou com seu gestor;
- Chame a pessoa pelo nome. O tom de sua pele não deve ser utilizado como vocativo;
- Intervenha educadamente, de maneira a conscientizar quando alguém fizer alguma “piada” ou comentário de cunho racista/preconceituoso.

### Habilidades e Qualidades Físicas

- Evite terminologias sensíveis, como “portador de deficiência”, “deficiente” ou “pessoa com necessidades especiais”, pois essas expressões podem ser estigmatizantes. Em vez disso, prefira utilizar terminologia respeitosa, como “pessoa com deficiência” ou simplesmente se referir à pessoa pelo nome;
- Independentemente de suas habilidades físicas, cada indivíduo possui talentos e habilidades únicas que podem contribuir significativamente para nossa empresa;

- Caso queira oferecer ajuda, pergunte primeiro se a pessoa aceita assistência e qual é a melhor maneira de ajudar. Cada pessoa é a melhor juíza de suas próprias necessidades;
- Se for ajudar alguém a caminhar, ofereça o seu braço ou ombro, seguindo a preferência da pessoa. Evite segurar nos braços ou ombros da pessoa, respeitando sua autonomia e dignidade;
- Não faça suposições sobre as habilidades, capacidades ou interesses de alguém com base em sua idade. Cada indivíduo pode contribuir de maneiras diversas, independentemente da idade;

## 7 Canal de Ética e Gestão da Consequência

O descumprimento das orientações expressas nesta política implicará na adoção de eventuais sanções.

Em caso de dúvida a respeito destas orientações, os colaboradores deverão entrar em contato com o Departamento de Compliance através do e-mail [compliance@allos.co](mailto:compliance@allos.co).

Caso qualquer colaborador tenha ciência do descumprimento das orientações desta Política, deverá denunciar o fato ao Canal de Ética (Telefone: 0800 591 8825 ou site: [www.canaldeetica.com.br/allos](http://www.canaldeetica.com.br/allos)).

Todas as situações ou reclamações reportadas por meio dos canais acima serão tratadas com sigilo, havendo, ainda, a possibilidade da opção pelo anonimato. A companhia garante que não ocorrerá, nem será tolerada, retaliação contra quem fizer qualquer reporte ou levantar suspeitas de violação por meio do Canal de Ética, reporte uma violação ou de qualquer outra forma traga ao conhecimento da companhia uma situação que possa configurar violação a esta Política ou demais Leis, ou que mereça ser apurada ou analisada.