

Bloomberg Gender Equality Index

Ano de Referência **2022**

Tópicos 1 e 2 - Equidade de Gênero - Representatividade de mulheres em cargos de liderança e demais cargos internos

Porcentagem de mulheres no Conselho de Administração:	<p>Concluimos 2022 com 30,7% de mulheres no Conselho de Administração.</p> <p>O Conselho era formado em 31/12/2022 por:</p> <ul style="list-style-type: none">● Alexandre Bompard (chairman)● Abilio Diniz (vice-chairman)● Alex Szapiro (independent)● Claire du Payrat● Claudia Almeida e Silva (independent)● Eduardo Rossi● Elodie Perthuisot● Jérôme Nanty● Laurent Vallée● Matthieu Malige● Patrice Etlin● Stéphane Maquaire● Vânia Neves (independent)
Porcentagem de mulheres no comitê executivo	<p>Encerramos 2022 com 33,3% de mulheres na Diretoria Executiva da Companhia.</p>
Chief Diversity Officer (diretor executivo de diversidade)	<p>O Grupo Carrefour Brasil contou em 2022 com uma diretoria sênior responsável pelo alinhamento da estratégia de diversidade e ESG, com o propósito da Companhia.</p> <p>O pilares estratégicos de sustentabilidade e que direcionam as ações e compromissos assumidos no curto, médio e longo prazo, são:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Combate a fome e às desigualdades2. Inclusão e Diversidade3. Proteção do Planeta & Biodiversidade <p>A diretoria de Diversidade e Inclusão conduziu a operacionalização da estratégia e compromissos assumidos e se reportou à Vice-Presidência de Engajamento da Companhia, responsável por reportar os avanços, oportunidades e desafios da agenda na diretoria executiva e no Conselho de Administração.</p>
Porcentagem de mulheres na liderança (total management)	<p>Concluimos 2022 com 34,4% de mulheres em posições de liderança (gerência e acima)</p>
Porcentagem de mulheres em posições de diretoria (senior management)	<p>Concluimos 2022 com 21% de mulheres em posições de liderança sênior (diretoria e acima)</p>

Porcentagem de mulheres em posições de gerência (middle management)	Concluímos 2022 com 34.6% de mulheres em posições de liderança média (gerência)
Porcentagem de mulheres em posições de não liderança (non-managerial)	Concluímos 2022 com 51.1% de mulheres em posições de não-liderança (abaixo de gerência)
Porcentagem de mulheres na Companhia	Encerramos 2022 com 51,0% de mulheres no quadro total da Companhia.
Porcentagem de mulheres em posições técnicas (TI e Engenharia)	Encerramos 2022 com 32.6% de mulheres no quadro total da Companhia.
Porcentagem de mulheres nas novas contratações	Encerramos 2022 com 49,0% das contratações totais sendo mulheres, na Companhia.
Porcentagem de mulheres que deixaram a Companhia em relação ao total de pessoas que deixaram a Companhia	Encerramos 2022 com 49,2% das rescisões contratuais sendo mulheres, na Companhia.
Plano de ação com prazo determinado e metas para aumentar a representação das mulheres em cargos de liderança	<p>Desde 2018, com o objetivo de monitorar o cumprimento dos compromissos assumidos globalmente, o Grupo estabeleceu o índice CSR e de Transição alimentar. O índice é composto por 4 pilares (Lojas, Produtos, Clientes e Colaboradores), com metas de curto, médio e longo prazo, acompanhadas pela alta administração da Companhia.</p> <p>No pilar de Colaboradores, foram assumidos compromissos para a equidade de gênero em cargos de liderança até 2026.</p> <p>Para o alcance dos compromissos, são estabelecidas ações como estratégias de recrutamento e seleção, programas de aceleração de carreira e disponibilização de vagas afirmativas.</p> <p>Os compromissos assumidos pela Companhia, podem ser vistos no Relatório Anual de Sustentabilidade, disponível em: https://storage.googleapis.com/br-apps-site-institucional-cs-prod-001/2023/08/958f680d-carrefour_ri_22-12.pdf</p>

Tópicos 3 e 4 - Iniciativas para promoção da Cultura Inclusiva e Práticas de Remuneração

<p>Número de semanas de licença parental integralmente paga, oferecida aos(às) colaboradores(as)</p>	<p>Conforme adesão ao Programa Empresa Cidadã, o Grupo Carrefour Brasil oferece e faz vigorar a política de extensão de licença-maternidade e paternidade.</p> <p>Licença-maternidade: A extensão de 60 dias será garantida às colaboradoras e homens transexuais que venham a engravidar, totalizando 180 dias ininterruptos (25,7 semanas). A extensão da licença também se aplica ao colaborador(a) que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente.</p> <p>Durante todo o período da licença-maternidade, e da prorrogação, o(a) colaborador(a) terá direito à remuneração integral.</p>
<p>Número de semanas de licença-parental secundária integralmente paga, oferecida aos(às) colaboradores(as)</p>	<p>Conforme adesão ao Programa Empresa Cidadã, o Grupo Carrefour Brasil oferece e faz vigorar a política de extensão de licença-maternidade e paternidade.</p> <p>Licença-paternidade: A extensão de 15 dias será concedida ao colaborador e mulheres que estejam em relações homoafetivas, totalizando 20 dias ininterruptos. (2,8 semanas). A extensão da licença também se aplica ao colaborador(a) que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente.</p> <p>Durante todo o período da licença-paternidade, e da prorrogação, o(a) colaborador(a) terá direito à remuneração integral.</p>
<p>Serviços de apoio ou subsídios referentes ao cuidado da família</p>	<p>Programa Bem-Gestar: O Bem Gestar é um programa do Viva Bem Grupo Carrefour, para acompanhamento das futuras mães. Nosso objetivo é oferecer suporte durante todo o período gestacional, com foco em:</p> <ul style="list-style-type: none">• Assegurar que o acompanhamento médico e os exames do pré-natal estejam em dia;• Monitorar o controle de peso, pressão arterial e diabetes gestacional;• Orientar sobre a importância do pré-natal para a manutenção da saúde da mãe e do bebê;• Orientar quanto aos cuidados necessários para a prevenção de doenças durante a gestação;• Esclarecer mitos e verdades sobre cada fase da gestação;• Incentivar o aleitamento materno e orientações quanto aos cuidados com o recém-nascido e

	<p>pós-parto;</p> <p>O Programa é totalmente gratuito e destinado a todas as colaboradoras.</p> <p>As gestantes participantes têm benefícios quanto à isenção de coparticipação nos exames e consultas relacionados à gestação.</p> <p>Planos de Assistência Médica</p> <p>A assistência médica é o principal benefício que o Grupo Carrefour oferece a colaboradores(as) e seus familiares, garantindo o atendimento médico ambulatorial e hospitalar eletivo, emergencial e, principalmente, preventivo, estimulando sempre a busca pelo bem-estar e qualidade de vida.</p> <p>Todos(as) os(as) colaboradores(as) e estagiários(as) são elegíveis ao benefício.</p> <p>Cônjuge e filhos(as), solteiros(as) até 21 anos (ou 24 anos, se universitários/as) e menor de idade com guarda legal são elegíveis ao plano de assistência médica, sendo incluídos no mesmo plano que o titular.</p> <p>Todos os planos oferecidos pelo Grupo Carrefour Brasil estão enquadrados no formato de coparticipação, que consiste num desconto em folha de uma parcela paga pelo(a) colaborador(a) quando o(a) mesmo(a) realiza consultas e exames em consultórios, clínicas ou em Pronto Socorro.</p>
<p>Política de trabalho flexível</p>	<p>Conforme Política interna do Grupo, adotamos a regra de trabalho híbrido, para os cargos que permitem essa modalidade, sendo padronizado a escala de trabalho nas dependências da empresa e em home office, visando a integração das equipes.</p> <p>A jornada de trabalho em modelo híbrido deve ser controlada de acordo com as diretrizes de cada função, sendo que os colaboradores são responsáveis por manter o controle de sua jornada, e seguir as diretrizes da política e da área de Recursos Humanos quanto à solicitação de realização de horas extras, quando necessário, de modo a não ser comprometido o equilíbrio entre jornada de trabalho e descanso.</p>
<p>Grupos para valorização da mulher</p>	<p>O programa “Grupo Carrefour com ELLAS” é uma das iniciativas da estratégia de desenvolvimento da inclusão e diversidade. Com a missão de impulsionar ainda mais as carreiras femininas na Companhia, o Grupo Carrefour Brasil oferece mentorias para o time de mulheres, a fim de apoiar o desenvolvimento profissional e o empoderamento feminino. O programa conta</p>

	<p>com a participação das 4 mulheres diretoras executivas do Grupo, que oferecem materiais às participantes. Desde o início do programa, até o final de 2022, mais de 1000 mulheres participaram das atividades.</p> <p>Grupo de Afinidade: como exemplo de ações afirmativas para os temas prioritários da nossa estratégia de Diversidade & Inclusão, promovemos internamente o engajamento dos nossos colaboradores através dos Grupos de Afinidade. Nosso Grupo de Afinidade “Carrefour por Elas” promove encontros mensais para promover discussões que fortaleçam as iniciativas de equidade de gênero e a promoção de mulheres em cargos de liderança. A participação é voluntária e qualquer colaborador(a) é convidado(a) a participar.</p>
<p>Treinamentos sobre vieses inconscientes</p>	<p>O treinamento de Vieses Cognitivos é oferecido de forma obrigatória para todos os colaboradores através da plataforma oficial de treinamentos do Grupo. Neste curso, os colaboradores são instigados a aprender como identificar os nossos vieses e principalmente como evitar que eles se manifestem, criando ambientes mais inclusivos, diversos e inovadores.</p>
<p>Treinamentos anuais anti-assédio sexual</p>	<p>O Código de Conduta Ética do Grupo Carrefour fixa as diretrizes que devem ser observadas por todos os colaboradores, incluindo conselheiros, diretores e funcionários, e expressa os princípios que a Companhia espera que os indivíduos e entidades que agem em nome do Grupo Carrefour Brasil estejam comprometidos de forma mandatória.</p> <p>Para reforçar o compromisso com a ética, todos os colaboradores devem submeter aceitação ao Código no momento da sua contratação, e devem fazer, de forma mandatória, o treinamento do Código de Conduta disponibilizado, em que são abordados os temas dos 16 princípios do Código, estruturados nos pilares Nossas Pessoas, Segurança, Desenvolvimento Sustentável e Transparência. Dentro do pilar de Nossas Pessoas, o treinamento aborda de forma prática os princípios de:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Proteger e valorizar a diversidade. → Privilegiar o diálogo social e a relação com a comunidade. → Recusar qualquer assédio e qualquer discriminação. → Evitar conflito de interesse.
<p>Média global das disparidades salariais</p>	<p>O GAP salarial médio global entre homens e</p>

<p>brutas entre homens e mulheres</p>	<p>mulheres para o Grupo Carrefour Brasil é de 10%.</p>
<p>Plano de ação com prazo determinado para eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres</p>	<p>Durante 2022, o Grupo Carrefour Brasil passou pelo processo de aquisição do Grupo BIG, adquirindo um novo patamar de expansão e se tornando o maior empregador privado do Brasil. Com a aquisição, desafios como integração de sistemas, agrupamentos de cargos e tabelas salariais estão em processo de diagnóstico junto a times especialistas.</p> <p>Após a realização dos ajustes de integração, serão estabelecidos planos de ações de curto e médio prazo, para que gaps identificados na remuneração de homens e mulheres sejam diminuídos até a plena equidade entre os gêneros.</p>
<p>Remuneração variável de Executivos linkada à diversidade de Gênero</p>	<p>Com relação ao incentivo de curto prazo, os principais indicadores de desempenho que a Companhia leva em consideração para determinar os montantes são: (i) avaliações de desempenho individual, com base em um conjunto de indicadores individuais e fatores adequados para as atribuições de cada cargo (ex. hierarquia do cargo); e (ii) os principais indicadores coletivos de desempenho.</p> <p>No escopo dos indicadores coletivos de desempenho, a Companhia reafirma seu compromisso com a responsabilidade corporativa e social, traduzida em indicadores de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● % de Mulheres em cargos de Liderança; ● % de Negros em cargos de Liderança; ● % de Pessoas com Deficiência. <p>Esses indicadores têm um impacto direto na estrutura de remuneração variável de curto prazo, influenciando o montante total da participação nos lucros a ser pago não só a nossos Diretores estatutários, mas também à toda a liderança da Companhia elegível a tal remuneração, alinhando os objetivos estratégicos da empresa com práticas de gestão sustentável.</p> <p>Mais informações disponíveis publicamente no item 8.1 do Formulário de Referência do</p>

Grupo Carrefour Brasil:

<https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/32539bbc-7be4-42e1-a485-98a052dc3a81/328b790f-0c28-7925-5af6-31c9ec190e88?origin=1>