



GRUPO  
CARREFOUR  
BRASIL

# Equidade Racial: um compromisso do Grupo Carrefour Brasil





## Índice

<b>Introdução</b>	<b>3</b>
<b>Quem somos?</b>	<b>4</b>
<b>Nosso negócio</b>	<b>5</b>
<b>Nosso propósito</b>	<b>6</b>
<b>Pilares da nossa cultura</b>	<b>7</b>
<b>O que é e por que o TAC?</b>	<b>8</b>
<b>Mudanças em nosso ecossistema</b>	<b>10</b>
<b>Due diligence e controle de documentos</b>	<b>12</b>
<b>Acolhimento e acompanhamento de relatos</b>	<b>16</b>
<b>Capacitação e empregabilidade afirmativa</b>	<b>17</b>
<b>Investindo em uma sociedade mais igualitária</b>	<b>20</b>
<b>Além do TAC - ações de promoção à equidade racial</b>	<b>32</b>



GRUPO  
CARREFOUR  
BRASIL

## Introdução

Assumimos um compromisso público ao firmar, em 11 de junho de 2021, um Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TAC) com o Ministério Público Federal, o Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul, o Ministério Público do Trabalho, a Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul, a Defensoria Pública da União, o EducaAfro e o Centro Santo Dias de Direitos Humanos.

Esse TAC previa um **investimento de R\$ 115 milhões em um plano antirracista e na promoção da equidade racial**, reforçando nosso compromisso e responsabilidade no que diz respeito ao enfrentamento do racismo, à discriminação e à violência.

**O Plano Antirracista tem como objetivo promover que nossos espaços sejam inclusivos e respeitosos, contribuindo para uma sociedade mais justa.**

As parcerias com a sociedade civil, com EducaAfro e o Centro Santo Dias de Direitos Humanos, são fundamentais para a transformação que buscamos. Elas trazem uma perspectiva comunitária e educacional, fortalecendo a importância da educação e da cidadania como ferramentas de impacto social. Nosso compromisso vai além de ações pontuais: busca resultados duradouros nas áreas de educação, empregabilidade e empreendedorismo, essenciais para a sociedade.

A validação da PWC - Price Waterhouse Coopers, sendo a auditoria externa independente que acompanhou e emitiu os relatórios de asseguarção atestando o atendimento dos compromissos pelo Grupo Carrefour Brasil, confirma que cumprimos as obrigações acordadas, mostrando que iniciativas podem efetivamente promover os direitos humanos na equiparação de oportunidades quando sociedade civil, setor privado e público se unem em torno de um propósito comum.

**Assumimos essa responsabilidade com determinação e seguimos firmes na busca por um futuro mais justo e igualitário, no qual todas as pessoas possam viver com dignidade.**



## Quem somos?

### NO BRASIL

**Somos o maior grupo varejista e um dos maiores empregadores privados do Brasil.**

Estamos desde 1975 no país, sendo o único com presença nacional, com atuação em todos os estados e Distrito Federal.

Os 60 milhões de brasileiros que nos visitam são um retrato da sociedade brasileira, assim como nossos 130 mil colaboradores, o que nos dá uma satisfação enorme.

**+ de 130 mil**  
colaboradores

**34,8%**  
de pessoas negras líderes

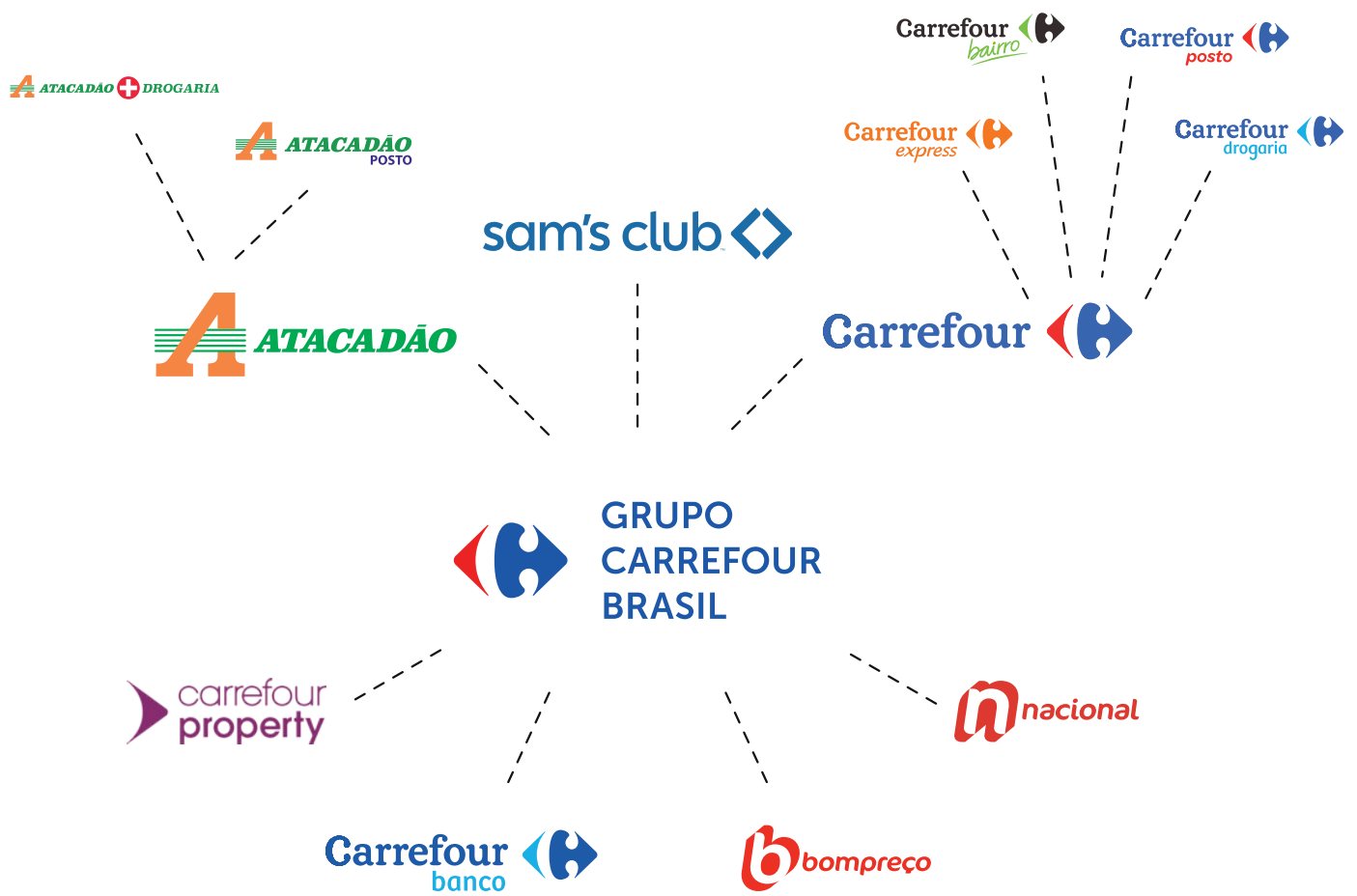
**+ 1.000**  
lojas em todos os estados + DF

**59,3%**  
de pessoas negras

**+ de 60 milhões**  
de clientes por mês



# Nosso negócio



## Nosso propósito

Oferecer uma alimentação acessível e de qualidade a todos os brasileiros e brasileiras, contribuindo assim com uma sociedade mais inclusiva e sustentável.

**Nossas ações e projetos são baseados em três importantes pilares:**

### COMBATE À FOME E ÀS DESIGUALDADES

- Doações de alimentos e combate ao desperdício
- Geração de trabalho e renda
- Educação alimentar e qualidade nutricional

### PROTEÇÃO DO PLANETA E BIODIVERSIDADE

- Cadeias de valor sustentáveis
- Agenda climática
- Economia circular de alimentos e embalagens

### INCLUSÃO E DIVERSIDADE

- Cultura inclusiva
- Promoção da equidade de gênero
- Inclusão de pessoas com deficiência
- Promoção da equidade racial e combate ao racismo



## Pilares da nossa cultura

Nossa cultura é pautada por quatro compromissos, que norteiam a forma como agimos e conduzimos as situações em nosso dia a dia. Nós não apenas estabelecemos metas e buscamos resultados: para nós também é importante que saibamos a maneira como queremos alcançá-los.

Desde maio de 2023, introduzimos o “i”, de inclusão, na nossa cultura dos 4Cs, transformando-a em i4Cs - um passo significativo para garantir que a transformação ocorra de maneira sistematizada, de dentro para fora, através de uma abordagem consistente.



### INCLUSÃO

Acreditamos que a Inclusão deve permear tudo o que fazemos juntos. Devemos incluir todas as pessoas, com respeito por suas ideias, valores e formas de ser, eliminando barreiras para seu desenvolvimento e realização.



### CLIENTES

Cliente no foco de tudo, valorizando a diversidade e fortalecendo o impacto social.



### CORAGEM

Supera as dificuldades, tem voz ativa, é ágil e promove a inovação.



### COMPROMISSO COM A MUDANÇA

Facilita a mudança e a transformação demonstrando abertura e flexibilidade.



### COOPERAÇÃO

Se conecta com todos os níveis de pessoas de forma curiosa em prol dos resultados.



## O que é e por que o TAC?

Em 11 de junho de 2021, firmamos um Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TAC) com diversas instituições, incluindo o Ministério Público Federal e a Defensoria Pública, do qual nos comprometemos a investir R\$ 115 milhões em um plano antirracista e na promoção da equidade racial, reforçando nossa responsabilidade no combate ao racismo, à discriminação e à violência.

Temos um compromisso histórico com a diversidade. O trágico acontecimento que culminou na morte do João Alberto Silveira Freitas, em 2020, fez com que nossas iniciativas de combate ao racismo fossem intensificadas, em busca da construção de um ambiente que prioriza o respeito, a diversidade e a inclusão: não toleramos violência, de qualquer natureza!

## COMPROMISSOS ASSUMIDOS

[Cláusula 7.1 - Publicação do TAC na internet | Site Grupo Carrefour Brasil]

[Cláusula 7.2 - Publicação do TAC em jornal de circulação estadual no Rio Grande do Sul - Zero Hora]

[Cláusula 2.6.29 - Promover o tema do combate ao racismo e violência em publicidade, redes sociais e materiais impressos]

Assumimos compromissos públicos com o TAC, os quais divulgamos na íntegra em nosso site e nos nossos demais canais institucionais. Também anunciamos os termos nas edições dos dias 26 e 27 de junho de 2021 do jornal Zero Hora, com circulação no estado do Rio Grande do Sul, e fizemos postagens em redes sociais (feed) e comunicações internas reforçando a importância do combate ao racismo e da denúncia de qualquer situação relacionada a ele.

**RACISMO É CRIME. DENUNCIE. DISQUE 100 OU PROCURE A DELEGACIA DE POLÍCIA CIVIL MAIS PRÓXIMA OU O MINISTÉRIO PÚBLICO**

## APOIO ADMINISTRATIVO PARA O TAC

[Cláusula 2.7 - Investimento em sistemas e consultorias para suporte ao cumprimento do TAC]

O valor foi direcionado para iniciativas de suporte às medidas previstas pelo TAC, realizadas no período de três anos estabelecidos. A auditoria contratada confirmou o emprego da quantia para a contratação de sistemas, consultorias e serviços.

**Em números:**

**R\$ 4 milhões**  
de investimento





GRUPO  
CARREFOUR  
BRASIL

## TAC EM NÚMEROS

**R\$ 115 milhões**

de investimento (jun/2021- jun/24)

**+ de 300 mil**

pessoas impactadas diretamente

**+ de R\$ 130 mil**

pessoas da nossa equipe treinadas para combater o racismo e discriminação

Empresas de segurança terceirizadas, que atuam nas áreas externas das nossas lojas, com controle e acompanhamento ainda mais rigorosos.

## AUDITORIA

[Cláusula 4.1 -  
Contratação de auditoria  
externa independente  
para o acompanhamento  
do cumprimento do TAC]

Sobre o status do Termo de Compromisso, informamos que o cumprimento de todas as obrigações e prazos foi acompanhado por auditoria independente, a PwC - Price Waterhouse Coopers, com a emissão de relatórios de asseguarção atestando o atendimento dos compromissos firmados pelo Grupo Carrefour Brasil.

O relatório de asseguarção emitido pela auditoria confirma que todas as medidas acordadas foram efetivamente implementadas e cumpridas conforme o prazo estabelecido, restando apenas a conclusão dos investimentos relacionais às bolsas de estudos e permanência, que acompanham o período e dinâmica de cada curso e/ou aluno.

**Em números:**

**R\$ 2 milhões**

de investimento



## Mudanças em nosso ecossistema

Temos trabalhado para que todas as interações em nossos espaços aconteçam em um ambiente seguro, livre de preconceito e de discriminação. Trata-se de uma jornada contínua.

Realizamos mudanças em todo o nosso ecossistema, indo além dos compromissos assumidos no TAC, mergulhando em um processo de mudança de cultura.

Nosso compromisso se traduz em processos e ações concretas que visam não apenas cumprir com as obrigações, mas também superar as expectativas e fomentar uma mudança real e duradoura.

## REVISÃO DE PROTOCOLOS

Em parceria com a Universidade Zumbi dos Palmares, revisamos o processo de gestão de crise para os casos de racismo e discriminação.

### TREINAMENTOS

[Cláusula 2.6.27 - Protocolos de treinamento sobre atos discriminatórios para os seus dirigentes e trabalhadores]

[Cláusula 2.6.26 - Orientações em relação a carga horária, canais e conteúdo programático dos treinamentos de letramento racial]

Revisitamos nossos **protocolos de treinamentos e investimos na capacitação obrigatória de colaboradores e fornecedores** para a construção de uma cultura inclusiva e antidiscriminatória no Grupo Carrefour Brasil, reforçando conceitos relacionados à história do povo negro, combate à discriminação e ao racismo, e como cada um pode se tornar um aliado na causa.

### ATUALIZAÇÃO DE POLÍTICAS

[Cláusula 2.6.17 - Atualização do Código de Ética e Conduta e treinamentos para coibir práticas discriminatórias]

[Cláusula 2.6.34 - Atualização da Política de Valorização da Diversidade para enfatizar tratamento rigoroso nos casos de discriminação e racismo]

[Cláusula 2.6.28 - Disponibilizar a Política de Diversidade no site]

Somado a essa ação, nosso **Código de Ética e Conduta e demais políticas de diversidade foram atualizados** para reforçar nossa posição de tolerância zero ao racismo, a constrangimentos, maus-tratos e a qualquer outra forma de violência física ou moral praticada em nossos ambientes por qualquer pessoa - cliente, colaborador, fornecedor e terceiros.

- Código de Ética
- Código de Conduta de Colaboradores
- Código de Conduta para Fornecedores
- Cartilha de Diversidade e Inclusão
- Cartilha de Diversidade para Colaboradores
- Política de Diversidade para Colaboradores
- Cartilha de Diversidade para Fornecedores
- Protocolo de atuação e abordagem



GRUPO  
CARREFOUR  
BRASIL

## POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS

[Cláusula 2.6.16 - Penalidades para descumprimento das medidas de prevenção ao racismo pelas empresas terceirizadas]

[Cláusula 2.6.18 - Inclusão de cláusula antirracista em contratos com fornecedores e terceiros]

[Cláusula 2.6.14 - Proibição de contratação de empresa de vigilância com policiais da ativa ou pessoas com registros criminais relacionados a envolvimento com organizações criminosas ou atividades de milícias]

Por meio de **políticas de consequências**, agimos com ainda mais rigor no controle e acompanhamento das empresas de segurança terceirizadas, que atuam nas áreas externas das nossas lojas, para que elas estejam alinhadas com a nossa cultura de diversidade, inclusão e respeito.

Revisitamos os contratos em 2021 e **cláusulas antirracistas** foram inseridas em todos os contratos com fornecedores, com consequências previstas para o descumprimento do acordo e termos de nossas políticas – o que poderia levar à rescisão e aplicação de multa.

Também foram inseridas cláusulas relacionadas à **obrigatoriedade da aplicação de treinamentos específicos**, indicados pelo Grupo Carrefour Brasil, e à proibição da contratação de policiais na ativa, como orientado pelo TAC.

## PROIBIÇÃO DE AMBIENTES PARA A CONDUÇÃO DE PESSOAS SUSPEITAS

[Cláusula 2.6.13 - Declaração da inexistência de salas para condução de pessoas suspeitas]

Não temos ambientes reservados para a condução de conversas ou para a apuração de eventuais situações suspeitas ocorridas com qualquer pessoa em nossas lojas. Esse fato foi comprovado por auditores da PwC, que fizeram visitas presenciais em uma amostra de lojas e constataram não haver ambientes com esse perfil, reforçando nossa conduta e protocolos.

## Due diligence e controle de documentos

### FISCALIZAÇÃO DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇO

[Cláusula 2.6.11.  
III - Advertir empresas  
contratadas quanto aos  
riscos não tolerados e  
não cumprimento das  
Políticas de Diversidade/  
Antirracista e Código de  
Ética e Conduta]

À revisão dos protocolos se somou um trabalho de análise de todas as empresas de segurança que prestam serviços ao Grupo Carrefour Brasil. O foco foi a verificação do histórico de casos de racismo e discriminação.

É importante dizer que, antes de assinar o contrato com o Grupo Carrefour Brasil, as empresas de segurança, que atuam nas áreas externas das nossas lojas, passam por uma rigorosa auditoria, que contempla frentes de compliance, comunicação e área técnica de segurança. Elas também assinam nossas cartas de Ética e Compliance.

Além do escopo anticorrupção, essas empresas ainda são avaliadas de acordo com critérios socioambientais, escopo trabalhista e recebem uma visita in loco. Nós conferimos e nos certificamos sobre a documentação necessária para a atuação do vigilante, o que inclui desde encargos sociais e responsabilidades fiscais por parte da empresa até a comprovação dos treinamentos mandatórios e o registro na Polícia Federal.

Caso seja identificada qualquer irregularidade ou descumprimento das nossas políticas de diversidade e Código de Ética e Conduta, as empresas terceirizadas são notificadas pelo nosso time de Segurança.

Tal medida foi confirmada pela auditoria da PwC, que inspecionou os contratos firmados com as empresas terceirizadas de prestação de serviços de segurança e constatou a presença de cláusulas contratuais que possibilitam a realização dessas advertências e rescisão contratual relacionadas aos riscos não tolerados, quanto à recusa ao cumprimento das Políticas de Diversidade/Antirracista e Código de Conduta, inclusive sobre a contratação de agentes contratadas em situação irregular.

## INTERNALIZAÇÃO DA SEGURANÇA

[Cláusula 2.6.10, p2 - primeira parte - Internalização de equipe de prevenção e fiscalização]

Assumimos o compromisso de fazer a internalização dos fiscais de piso que atuam nas áreas internas imediatamente após a tragédia. O projeto-piloto ocorreu nas quatro lojas da região de Porto Alegre (RS), com a revisão do modelo de contratação, treinamento, protocolos e gestão dessas equipes. Os resultados foram levados a 100% das lojas do Grupo Carrefour Brasil.

### Em números:

**+6.600**  
agentes de segurança  
internalizados

## SEGURANÇA HUMANIZADA

[Cláusula 2.6.10 - Parágrafo terceiro - Prestadores de serviço terceirizados devem aplicar treinamento de diversidade e antidiscriminatório aos seus colaboradores]

A implementação dessas medidas proporcionou uma grande mudança no perfil do profissional que exerce a função de agente de fiscalização em nossas lojas, que passou a ser mais acolhedor e empático, com foco total no cliente, comportamentos esses reforçados por meio de treinamentos de diversidade, atendimento ao cliente e gerenciamento de conflitos.

[Cláusula 2.6.19 - Estabelecer grade de treinamentos de práticas antirracistas para os colaboradores]

Investimos também na capacitação de protocolos e comportamentos. Após a contratação, as empresas e colaboradores que atuam em nossas lojas realizam anualmente, de forma obrigatória, o treinamento Eu Pratico Respeito, e passam por auditorias frequentes realizadas pelo Grupo Carrefour Brasil.

As equipes de segurança terceirizadas só podem acessar as nossas lojas após a comprovação de participação nessa capacitação. Elas também são orientadas em relação ao **Código de Ética e Conduta do Grupo Carrefour Brasil**. Fato confirmado pela auditoria realizada pela PwC.



## CAPACITAÇÕES ANTIRRACISTAS

[Cláusula 2.6.10 - Parágrafo terceiro - Prestadores de serviço terceirizados devem aplicar treinamento de diversidade e antidiscriminatório aos seus colaboradores]

[Cláusula 2.6.26 - Orientações em relação à carga horária, canais e conteúdo programático dos treinamentos de letramento racial]

Assim como nossos fornecedores e terceirizados, todos os nossos colaboradores passam por treinamentos obrigatórios sobre nossas políticas de diversidade e Código de Ética e Conduta, renovado anualmente.

Os novos profissionais que chegam ao Grupo Carrefour Brasil fazem a capacitação antes de iniciarem a sua jornada conosco.

### LETRAMENTO RACIAL

A capacitação foi lançada em 2020 com carga horária de 2 horas e teve aplicação on-line e presencial para o público sem acesso à internet. Realizada em parceria com a Universidade Zumbi dos Palmares, ela multiplicou aliados da causa antirracista, trabalhando conteúdos relacionados aos impactos da escravidão no Brasil, boas práticas antirracistas e combate ao racismo.

#### Em números:

**100%**  
de colaboradores  
recebem treinamento de  
Letramento Racial

### TRILHA DE DIVERSIDADE

Como parte deste treinamento, os participantes têm contato com temas relacionados à diversidade e às políticas do Grupo Carrefour Brasil.

### VIESES COGNITIVOS

Nesta capacitação, abordamos o que são os vieses e por que acontecem, os tipos mais comuns, os resultados dos vieses dentro das empresas e o que elas ganham quando avançam, impacto dos vieses nas pessoas, processos de autocontrole, gestão de pessoas e vies na atração, na seleção, na avaliação de pessoas, no treinamento e desenvolvimento, e como ser agente de transformação.

## EU PRATICO RESPEITO

[Cláusula 2.6.10, p1 - Adoção de novo modelo de atuação para equipe interna de prevenção e fiscalização]

[Cláusula 2.6.11, I - Exigir que empresas terceirizadas apliquem treinamento para prevenção de práticas discriminatórias]

[Cláusula 2.6.12 - Revisão e publicação do #eupraticorespeito para combater a discriminação e violência]

[Cláusula 2.6.15 - Treinamento anual de combate à discriminação e à violência para prestadores de serviço de vigilância]

[Cláusula 2.6.24 - Implementação de medidas para evitar a ocorrência de qualquer ato ou conduta discriminatória]

[Cláusula 2.6.25 - Implantação de medidas para prevenir e proibir procedimentos discriminatórios]

Queremos que as pessoas se sintam à vontade conosco para serem quem são, sem discriminações e preconceitos. Por essa razão, em 2021, reforçamos nossa política #EuPraticoRespeito, que traz as nossas Regras de Ouro, ou seja, as premissas inegociáveis do Grupo Carrefour Brasil, que conduzem todas as ações para o cumprimento da nossa missão de atuar sempre com respeito.

O treinamento Eu Pratico Respeito endossa nossos protocolos que priorizam uma relação de respeito entre clientes e colaboradores. O objetivo é rechaçar qualquer forma de violência por ato físico ou verbal, posicionamento ou comportamento agressivo, brutal, opressor, intimidatório, ríspido ou qualquer outra forma de desrespeito à vida, integridade física e mental, além de formalizar as nossas Regras de Ouro, estabelecidas para a garantia do acolhimento e para ressaltar a obrigatoriedade do seu cumprimento. Todas as pessoas colaboradoras da gestão de riscos do Grupo Carrefour Brasil fazem essa capacitação de forma obrigatória, com reciclagem anual.

## REGRAS DE OURO DO #EUPRATICORESPEITO



### PRATICAMOS A CULTURA DA INCLUSÃO

Aqui não aceitamos ou praticamos qualquer forma de preconceito, discriminação e racismo.



### AGIMOS COM RESPEITO

Aqui não usamos violência psicológica ou uso de intimidação.



### RESPEITAMOS OS LIMITES

Aqui não praticamos qualquer forma de violência física.



### TEMOS INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Não nos envolvemos ou respondemos com qualquer forma de agressão verbal.



### SOMOS CORDIAIS COM TODOS

Aqui não nos envolvemos ou respondemos com qualquer forma de agressão gestual.

A auditoria da PwC inspecionou as políticas #EuPraticoRespeito e de diversidade implementadas, respectivamente, em 25 de agosto de 2021 (atualizada em 5 de fevereiro de 2024) e em 28 de março de 2021 (atualizada em 10 de março de 2022), e confirmou que ambas possuem de forma expressa que os colaboradores próprios terão perfil, treinamento e protocolos com ênfase no acolhimento dos clientes, na orientação quanto à valorização dos direitos humanos e da diversidade e ao combate à discriminação. Nosso compromisso de fomentar e priorizar a representação da população brasileira quanto ao gênero e raça foi confirmada na contratação dos profissionais, com a aplicação das mesmas exigências previstas para colaboradores terceirizados.

## CENSO INTERNO

[Cláusula 2.6.35 - Realização de censo interno para verificação étnico-racial e de gênero dos colaboradores]

Encorajamos um espaço livre e seguro, com diálogos abertos, troca de experiências e mais consciência. E para que isso seja possível, realizamos o Censo Carrefour, uma pesquisa de atualização de dados cadastrais de nossos colaboradores.

Todas as informações recebidas foram tratadas com confidencialidade, seguindo as normas da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), e nos ajudaram a entender o perfil de nossos profissionais, respeitando suas características e individualidade.

# Acolhimento e acompanhamento de relatos

[Cláusula 2.6.11, II - Disponibilizar canais de denúncia]

[Cláusula 2.6.21, III - Preservação de imagens do circuito interno de monitoramento por seis meses]

[Cláusula 2.6.20 - Reforço dos canais de denúncia nos sites e aplicativos da empresa, também por telefone]

[Cláusula 2.6.21 - Reforço do fluxo de providências nos casos de discriminação racial eventualmente ocorridos]

[Cláusula 2.6.23 - Disponibilização dos Canais de Denúncia nas plataformas digitais e programas de formação e capacitação]

## CANAIS DE DENÚNCIA

Estamos comprometidos com um ambiente de trabalho íntegro e respeitoso, no qual todas as pessoas sejam tratadas de forma digna e pacífica. Temos tolerância zero a qualquer tipo de violência, ato de discriminação ou maus-tratos. Então, nesse sentido, acreditamos que todos, incluindo colaboradores, parceiros, fornecedores e terceirizados, devem fazer valer esforços, medidas e iniciativas para que as nossas Regras de Ouro de respeito incondicional às pessoas sejam cumpridas em todos os nossos ambientes.

### Conexão Ética

Disponibilizamos para todos os públicos com os quais nos relacionamos o canal Conexão Ética, por meio do qual é possível reportar e acompanhar retornos sobre qualquer situação que conflite com as nossas **Regras de Ouro e Código de Ética e Conduta**. É possível acessá-lo por meio dos canais digitais do Grupo Carrefour Brasil ([grupocarrefourbrasil.com.br](http://grupocarrefourbrasil.com.br) e [conexaoeticacarrefour.com.br](http://conexaoeticacarrefour.com.br)), e pelo telefone **0800 772 2975** (segunda a sábado, das 8h às 20h).

### Antidiscriminação

Contamos também com um canal exclusivo para o reporte de situações de racismo e de discriminação. Por meio do site [canalconfidencial.com.br/antidiscriminacao](http://canalconfidencial.com.br/antidiscriminacao) é possível reportar situações de racismo e de discriminação em todas as suas formas, bem como acompanhar o andamento da denúncia.

Recomendamos ao usuário anotar o número do protocolo para o acompanhamento do status da tratativa e também disponibilizamos um link para a consulta da nossa Política de Diversidade, hospedada no site [grupocarrefourbrasil.com.br/nao-vamos-esquecer](http://grupocarrefourbrasil.com.br/nao-vamos-esquecer).

### Imagens de segurança

É importante dizer que as imagens do nosso circuito interno são armazenadas pelo período de 30 dias e, em caso de ocorrências em nossas lojas, um relatório é elaborado e as imagens anexadas/armazenadas como evidência.

## EFETIVIDADE DO ATENDIMENTO

[2.6.22 - Efetividade do Canal de Denúncia auditada anualmente por auditores independentes]

Os nossos canais de denúncia relacionados à discriminação passaram por auditorias anuais, realizadas por auditores da KPMG, para a verificação de sua efetividade, como previsto pelo TAC. Os auditores receberam relatório anonimizado das denúncias relacionadas a supostas discriminações raciais ocorridas no período, com identificação do número de protocolo e informações relacionadas ao tratamento das ocorrências, procedência e medidas aplicadas. Foi confirmado pela auditoria que todos os registros do canal da ouvidoria foram devidamente tratados.

# Capacitação e empregabilidade afirmativa

## REPRESENTAÇÃO RACIAL

[Cláusula 2.6.37 - Metas de contratações de profissionais negros e negros]

Estabelecemos metas para contratações anuais de pessoas negras para atuação em diversas áreas e níveis no Grupo Carrefour Brasil. Nossos indicadores de diversidade apontam representatividade de mais de 50% de pessoas pretas e pardas em nosso quadro de colaboradores.

### LIDERANÇA NEGRA

Temos 34,8% de pessoas negras em posições de liderança e 13,6% de pessoas negras executivas.



Nossa meta é chegar a 35% de pessoas negras na liderança até 2024.



Impulsionamos o desenvolvimento de pessoas negras para que possam atuar em todos os níveis profissionais da nossa organização.

## PROGRAMAS DE VAGAS AFIRMATIVAS

[Cláusula 2.6.38 - Compromisso de contratar, pelo menos, 30 mil colaboradores negros]

Nos comprometemos a contratar, em até três anos contados a partir da assinatura do TAC, **30 mil colaboradores negros** nas localidades onde estamos presentes. Não apenas atingimos essa marca, como a **ultrapassamos em setembro de 2022, com a admissão de 41.849 pessoas negras.**





## PROGRAMAS DE ESTÁGIO E TRAINEE

[Cláusula 2.6.36 -  
Lançamento de programa  
específico e exclusivo de  
estágio e de trainee para  
pessoas negras]

Assumimos o compromisso de criar programas específicos e exclusivos de estágio e de trainee para pessoas negras, contemplando 10 vagas para cada uma dessas frentes por ano, pelo prazo de três anos, e fomos além, tornando essa iniciativa perene no Grupo Carrefour Brasil.

Queremos fortalecer, dessa forma, a nossa cultura e contribuir para acelerar a carreira do público afirmativo em diferentes áreas, por meio da oferta de uma trilha de desenvolvimento que garanta competências-chave para o futuro da organização, com foco tanto na pessoa que está tendo a sua primeira experiência profissional, como na que está sendo preparada para um cargo de liderança.

### Em números:

3 edições

(2021 a 2023)

R\$ 4 milhões  
de investimento

### PROGRAMA DE ESTÁGIO

47 pessoas  
selecionadas

**Áreas:** RH | Comercial | Property | Finanças | Jurídico | Marketing | Segurança Alimentar | TI | Percíveis

### PROGRAMA DE TRAINEE

42 pessoas  
selecionadas

**Áreas:** Banco, Comercial | Compliance | E-commerce | Finanças | Jurídico | Marca Própria | Property | RH | Supply | Sustentabilidade | Inclusão e Diversidade





## PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DE CARREIRAS DE PESSOAS NEGRAS

[Cláusula 2.6.39 - Compromisso  
de desenvolver e capacitar 300  
profissionais negros]

A iniciativa surgiu com o objetivo de potencializar a carreira de pessoas negras no Grupo Carrefour Brasil, a partir de uma formação acadêmica e técnica adequada, que fornecesse a elas a base para o desenvolvimento da sua jornada profissional. Como parte do TAC, **nos comprometemos em capacitar 300 pessoas negras, mas o alcance foi ampliado**, impactando a trilha profissional de mais pessoas.

### Em números:

Cerca de **700** pessoas  
impactadas

**R\$ 5 milhões**  
de investimento

### FRENTES

#### P.O.D.E.R.

Com o objetivo de promover desenvolvimento, crescimento profissional e criar uma potente rede de conexão, o programa contempla nove encontros, que incluem masterclass, cinco aulas e três papos de P.O.D.E.R, nos quais os participantes traçam planos de carreira, se aprofundam no autoconhecimento e estabelecem redes de apoio e conexão. Aqueles que tiveram melhor desempenho na avaliação final puderam contar com mentorias e bolsas para cursos de inglês. Foram realizadas três turmas do P.O.D.E.R, com 500 colaboradores cada, como parte do TAC (o programa será estendido).

#### Primeiro Programa de Aceleração

Realizado em 2021, o **Programa de Aceleração de Carreira para Liderança Negra**, conduzido pela consultora Rachel Maia - executiva com mais de 28 anos de experiência nos segmentos de consumo e farmacêutico -, ofereceu qualificação diferenciada, contribuindo para a ascensão dos participantes a cargos de lideranças e/ou estratégicos e críticos para a organização.





# Investindo em uma sociedade mais igualitária

## EDUCAÇÃO

### BOLSAS DE ESTUDOS E PERMANÊNCIA

[Cláusula 2.6.30, alínea (i), parágrafos segundo, terceiro, quarto, quinto, sexto e sétimo - Bolsas de Estudos Graduação e Pós-Graduação para pessoas negras]

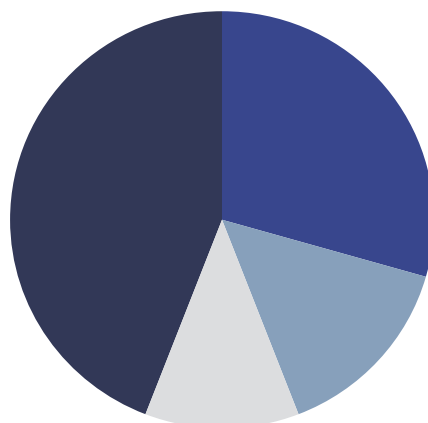
Abrimos um edital em 2022 para a seleção de cursos de graduação e programas de pós-graduação de instituições de ensino públicas e privadas para a concessão de bolsas de estudo e de permanência voltadas a estudantes negros, em todo o território nacional, para o período letivo de 2023.

O processo de seleção dos cursos foi realizado pelo Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos – CEBRASPE, por solicitação do Grupo Carrefour Brasil. As instituições selecionadas foram as responsáveis pela escolha de pessoas negras, seguindo recomendações e critérios apontados pelo edital.

Em números:

**R\$ 68 milhões**

empenhados, sendo:



**44,12%**

para **mestrado**

**29,41%**

para **graduação**

**14,71%**

para **doutorado**

**11,76%**

para **especialização**

**902 pessoas** foram impactadas com **bolsas de estudo e de permanência** para cursos de graduação e pós-graduação em instituições públicas e privadas (até 10/09/2024), sendo:

**462** para cursos de **graduação**

**295** para **mestrado**

**99** para **especialização**

**46** para **doutorado**

Desse total, conforme compromisso que assumimos, 30% das bolsas foram destinadas ao estado do Rio Grande do Sul.

Até o momento, cerca de 64 bolsas estão em tratativas com instituições de Ensino Superior e em processo de formalização (em 10/09/2024).

	Nacional	RS
<b>Bolsas de graduação</b>	326	136
<b>Bolsas de especialização</b>	82	17
<b>Bolsas de Mestrado</b>	215	80
<b>Bolsas de Doutorado</b>	27	19

## BOLSAS DE ESTUDOS EM IDIOMAS, INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

[Cláusula 2.6.30, II - Concessão de bolsas de estudo para pessoas negras, prioritariamente em nível de idiomas, inovação e tecnologia]

Em números:

**R\$ 6 milhões**  
de investimento

## PROJETOS

### GASTRONOMIA PERIFÉRICA

Trata-se de um empreendimento social que promove a transformação social e o desenvolvimento humano através da culinária. A formação é 100% gratuita e on-line (EAD), e voltada para pessoas em comunidades vulneráveis em todo o país, majoritariamente mulheres e negras.

O Gastronomia Periférica reúne um conteúdo voltado para a gestão pessoal e financeira, competências socioemocionais, além de apresentar uma grade técnica focada na utilização integral dos alimentos e no combate ao desperdício. Os alunos recebem auxílio-internet, ajuda de custo para a compra de insumos e mentoria/tutoria durante todo o curso.

Em números:

**1.831** pessoas impactadas

**R\$ 2.583.769**  
de investimento

Ano	Nº de beneficiários
2020	38
2021	335
2022	566
2024	892 (atualizado em 03/09/2024)



“Para concluir o curso, tive diversos desafios, porém recebi o suporte por parte da equipe GP e tive aula com professores maravilhosos. Hoje, por meio do aprendizado que adquiri no curso, estou conseguindo organizar diversas áreas da minha vida, assim como o retorno financeiro que já estou tendo, o que tem sido muito importante para mim. A GP foi onde eu pude ter uma base da gastronomia e resgatar sonhos.”

**Laiane Paz, aluna.**

“Sabemos que a população em situação de vulnerabilidade cresceu e que o processo de formação para o mundo do trabalho é uma possibilidade de transformação real dessa realidade. Com formações EAD e híbridas, focadas em população preta e periférica, contribuimos para a formação de profissionais que levam a bandeira de sustentabilidade em suas práticas cotidianas, gerando também um efeito de mudança em cadeia, já que elas passam a ser representantes da Gastronomia Periférica no mundo. Isso só é possível, quando encontramos parceiros que se comprometem com mudanças sociais que sejam de fato profundas.”

**Edson Leite, chef de cozinha e fundador da Gastronomia Periférica.**





## TRANSFORMATEC

O programa Transformatec, realizado em parceria com a startup do ramo educacional DIO – Digital Innovation One, oferece bolsas de estudos para interessados em ingressar na carreira de desenvolvimento Front-end. Voltado para pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, e que, entre outros requisitos, contam com renda per capita igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo, o Transformatec oferece 80 horas de conteúdo teórico para apoiar a construção de um portfólio Front-end com três projetos completos, além de mentoria feita por especialistas no assunto.

### Em números:

**2.842** pré-inscrições,  
sendo que 722 pessoas  
efetivaram

(16 de dezembro de 2021 a 30 de janeiro  
de 2022)

**543** pessoas  
aprovadas e convocadas  
para a pré-banca

**300** pessoas  
convocadas para  
a matrícula

(17 de fevereiro de 2022)

**201** pessoas  
concluíram a capacitação

(26 de outubro de 2022)

## INOVA TEC

Outra iniciativa conduzida com a DIO é o Inova Tec, por meio da qual oferecemos bolsas de estudos com foco em empreendedorismo, criatividade, metodologia ágil e UX Research para pessoas negras e pardas de todo o país, com idade entre 18 e 30 anos. O Inova Tec ofereceu capacitação on-line, com duração de três meses, voltada para as demandas do mercado de inovação.

### Em números:

**1.214** pessoas  
inscritas

**766** convocadas  
para a banca de  
hetero-identificação

**481** aprovadas

**300** matriculadas

**293** pessoas  
certificadas



## INSTITUTO PROA

Apoiamos com a oferta de bolsas de estudos para o projeto “PROPROFISSÃO”, curso voltado para a linguagem de programação JAVA e competências socioemocionais idealizado pelo Instituto PROA, ONG sem fins lucrativos, que forma jovens de baixa renda para o mercado de trabalho.

Os alunos, que são certificados pelo PROA e Senac, fazem a capacitação ao longo de seis meses, com aulas presenciais nas instalações do Senac Lapa Tito (SP) e Senac Recife (PE). O curso tem 440 horas de carga horária e, além da parte técnica, inclui aulas sobre desenvolvimento sociocomportamental, simulações de entrevistas de emprego e visitas à empresa de tecnologia com atividades culturais.

### Em números:

**R\$ 500.040**

de investimento  
(formação 6 meses + acompanhamento durante 3 anos após a conclusão do curso)

**R\$ 9.434,71**

custo per capita por aluno

**53**

pessoas impactadas

## BOLSA DE IDIOMAS FALA +

O programa, realizado em parceria com a EF Education First, oferece bolsas de estudos para o aprendizado do inglês para pessoas que se autodeclararam pretas e pardas. A iniciativa prevê uma jornada de aprendizagem de 12 meses, com a oferta de conteúdos de autoestudo on-line de inglês geral, negócios e viagens, além de aulas em grupos internacionais ilimitadas com professores e alunos de todos os lugares do mundo.

Ao final do curso, os 12 melhores alunos terão a oportunidade de fazer uma imersão de uma semana na África do Sul, com todas as despesas pagas, o que está previsto para acontecer no início de 2025.

### Em números:

**716** pessoas impactadas

**R\$ 9.434,71**  
de investimento (2022)





## AFROEMPREENDEDORES

[Cláusula 2.6.30, III - Investimentos em projetos de inclusão social em redes incubadoras e/ou aceleradoras de empreendedores negros e/ou suporte a pequenos empreendedores negros]

Ao longo dos três anos de TAC, investimos em projetos de inclusão social que atuaram como incubadoras e/ou aceleradoras de empreendedores negros ou que a eles prestassem suporte.

Em números:

**R\$ 8 milhões**  
de investimento

### FÁBRICA CULTURAL

Fundada há 20 anos pela cantora e Ministra Margareth Menezes, Fábrica Cultural é uma organização social que apoiamos desde 2021, por meio do programa Acelera Iaô, voltado ao fomento do empreendedorismo negro na Bahia. A iniciativa oferece apoio, qualificação e aceleração para micro e nanonegócios criativos.

O Acelera Iaô impacta diretamente famílias em diferentes níveis de vulnerabilidade social, atuando diretamente na erradicação da pobreza e na promoção da igualdade de gênero ao promover a inclusão socioproductiva, criativa e econômica de mulheres, sobretudo da Bahia.

Os participantes fazem oficinas, capacitações, mentorias, atividades práticas e eventos, nos quais apresentam as suas produções.

Em números (2021 a 2024):

Ao todo, **R\$ 4.364.400** foram investidos no projeto, sendo:

**30** negócios receberam investimento semente de R\$ 10 mil cada

**140** negócios acelerados

**4.800** negócios desenvolvidos

**1.000** afroempreendimentos qualificados





## VALE DO DENDÊ

Apoiamos a Vale do Dendê, uma organização social criada para fomentar ecossistemas de inovação e diversidade, com foco principal na cidade de Salvador (Bahia), mas com ações em todo o Brasil. Em 2024, investimos em três principais frentes do projeto:

- 1. Programa de Aceleração de Negócios:** apoiamos o Programa de Aceleração de Chefs da Gastronomia, que visa impulsionar o crescimento de até 20 mulheres negras periféricas, aspirantes a chef, por meio de consultorias, mentorias e investimento de capital semente (maio de 2024 a junho 2025).
- 2. Coworking:** demos suporte à criação de um espaço de coworking no centro histórico de Salvador para atender a uma demanda significativa por locais acessíveis e bem-equipados para o trabalho e networking (maio a agosto de 2024).
- 3. Feira de Empreendedores:** investimos na Feira de Empreendedores, iniciativa que reúne empreendedores da rede Vale do Dendê, abrangendo diversos segmentos da economia criativa (agosto a novembro de 2024).

### Em números:

**R\$ 500 mil**  
de investimento

**20** chefs de cozinha formados

**2** coworking com capacidade de 50 pessoas cada

## ACELERAÇÃO DOS AFROEMPREENDEDORES

A iniciativa teve como objetivo prospectar, apoiar e mentorear fornecedores, cuja maioria societária fosse composta por pessoas negras, para ingressarem no varejo. Nosso objetivo foi capacitá-los para atuarem em qualquer grande varejista, expandindo seus negócios, como forma de contribuir para a diversificação da economia, desenvolvimento profissional das pessoas diretamente envolvidas, além de incentivar novos empreendedores negros.

Como parte da iniciativa, oferecemos orientação jurídica, tributária, documental, qualidade, cadeia de abastecimento e comercial, concedendo isenções e flexibilizações. Priorizamos a contratação de prestadores de serviços de empreendedores negros em consultoria, agência de marketing e aceleradoras de carreira.

### Em números:

**R\$ 2,8 milhões**  
de faturamento dos  
afroempreendedores  
acelerados (23 empresas até junho 2024)

**R\$ 6,8 milhões**  
de faturamento dos  
prestadores de serviços  
acelerados (8 empresas até junho 2024)

**31** empresas aceleradas

## PROGRAMA PRECAPLAB

O Laboratório de Captação Para Empreendedores Negros (PreCapLab) é apoiado por profissionais do mercado de investimentos e realizado por pessoas negras para pessoas negras, dando aos empreendedores em busca de capital e investimento para seus negócios as ferramentas necessárias.

A iniciativa, conduzida pela DIMA Ventures Lab e que contou com o nosso apoio nas turmas I e II, ensina elementos técnicos para o mercado de capital e investimentos para ajudar empreendedores negros a dominar a negociação e a visibilizar a atratividade do seu negócio.

As aulas acontecem on-line e incluem a entrega de tarefas individuais, café virtual com investidores, mentorias, coaching de pitch em inglês, acesso a entrevistas exclusivas com investidores nacionais e internacionais e empreendedores que tiveram sucesso nas suas rodadas de investimento. As empresas graduadas no programa são apoiadas por mais três meses e passam a integrar o Portfólio Prime PreCapLab, da DIMA. Para facilitar o crescimento, esses graduados recebem assistência especial e suporte de especialistas da DIMA, incluindo assistência para captação, acesso a eventos, parcerias especiais e muito mais.

### Em números:

#### Turma I (2/5 a 15/7/22)

**18** alunos formados (startups)

**+ 134** horas

**+ R\$ 3,4 milhões** captados (durante e após o programa)

**40%** da turma com fundadora /CEO mulher

**100%** dos fundadores são negros

**80%** dos negócios atendem a 1 ou mais Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU

#### Turma II (19/9 a 9/12/22)

**20** alunos formados (startups)

**+ 142** horas

**+ R\$ 1,9 milhões** captados (durante e após o programa)

**70%** da turma com fundadora/CEO mulher

**100%** dos fundadores são negros

**70%** dos negócios atendem a 1 ou mais Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU



“O Laboratório de Captação para Empreendedores Negros foi desenhado para minimizar o viés sistêmico inerente ao processo de investimento, desbloqueando maiores retornos para os investidores e um processo de captação de recursos mais efetivo para os empreendedores negros. Queremos empoderar empreendedores diversos, talentosos e motivados para criar valor e impactar o mundo com suas empresas.”

**Luana Ozemela, PhD, fundadora da DIMA Ventures Lab e criadora da iniciativa.**



## POLÍTICA DO PEQUENO PRODUTOR

[2.6.40 - Política de Incentivo a  
Compras de Produtores Locais]

A nossa Política de Inclusão de Pequenos Produtores tem o objetivo de orientar as relações existentes ou futuras entre o Grupo Carrefour Brasil e seus pequenos fornecedores. Queremos conectá-los ao mercado, possibilitando a inclusão deles na cadeia produtiva e no desenvolvimento da economia local, além de contribuir para a preservação de ecossistemas.

Nossa intenção é aumentar em nossas lojas a variedade de produtos provenientes de pequenos produtores para ampliar a visibilidade e a identificação desses itens, estabelecendo uma conexão mais próxima com o consumidor e estimulando a aquisição desses produtos, fomentando o aumento e a distribuição de renda desses pequenos produtores.

### **A iniciativa também tem outros objetivos, como:**

- Estabelecer parcerias fundamentadas na transparência, no respeito e na corresponsabilidade ao longo de toda a cadeia de valor.
- Criar condições de produção e comercialização que satisfaçam tanto as necessidades dos pequenos produtores quanto as dos compradores.
- Promover a redução da desigualdade racial e contribuir com o enfrentamento ao racismo estrutural por meio da inclusão de empreendedores negros e comunidades quilombolas nas cadeias de fornecimento do grupo.
- Contribuir para a redução das desigualdades sociais e regionais por meio da inclusão da agricultura familiar e dos pequenos produtores rurais nas cadeias de fornecimento do grupo.





## QUILOMBOLAS

[Cláusula 2.6.41 - Investimento em comunidades quilombolas]

Atuamos em comunidades tradicionais quilombolas, visando o fortalecimento e o desenvolvimento de suas produções, sejam elas agrícolas e/ou artesanais, buscando a incorporação da produção de suas comunidades à cadeia de fornecimento do empreendimento. As ações visam fortalecer a produção de alimentos saudáveis e de artesanato das Comunidades Quilombolas, valorizando a identidade cultural.

### Em números:

**R\$ 2 milhões**  
de investimento

**20** comunidades quilombolas impactadas:

**1.752**  
famílias

**8.000**  
pessoas impactadas

- **10** no Rio de Janeiro
- **10** na Bahia







GRUPO  
CARREFOUR  
BRASIL

## FOMENTO A CAMPANHAS E PROJETOS SOCIAIS DE COMBATE AO RACISMO

[Cláusula 2.6.33 - Fomento à realização de campanhas educativas e/ou projetos sociais com foco no combate ao racismo]

Por meio da abertura de editais, apoiamos instituições de todo o país com campanhas e projetos de combate ao racismo.

**Em números:**

**R\$ 6,5 milhões**  
de investimento

**R\$ 153 mil**  
pessoas impactadas

## PROJETOS

### JUNTOS PARA TRANSFORMAR

Por meio deste edital, selecionamos, com o apoio de uma banca multidisciplinar formada por profissionais negros renomados, representantes de diversas regiões do Brasil e pesquisadores acadêmicos, organizações que promovem a equidade racial e lutam contra o racismo no Brasil para realizarem projetos com aportes financeiros do Grupo Carrefour Brasil.

Juntos para Transformar reforçou o nosso compromisso com a causa antirracista e o combate às desigualdades, criando oportunidades de negócios e de desenvolvimento econômico nas comunidades, garantindo que essas instituições tivessem recursos para alavancar suas iniciativas e expandir seu trabalho de forma sustentável.

No total, **R\$ 2.025.000 foram destinados** à iniciativa e distribuídos por frentes de atuação:

1. Fortalecimento institucional de organizações afro-brasileiras da sociedade civil: R\$ 975 mil, distribuídos para 13 organizações.
2. Apoio ao empreendedorismo negro: R\$ 750 mil, distribuídos para 15 organizações.
3. Ações de combate e conscientização sobre racismo e discriminação: R\$ 300 mil, distribuídos para 10 organizações.

**Em números:**

**R\$ 2.025.000**  
de investimento

**60 mil** pessoas impactadas

**38**  
organizações sociais  
contempladas

Para **84,4%** das organizações beneficiadas, o recurso doado foi de muita importância para a manutenção do projeto/instituição

## CAMPANHAS EDUCATIVAS E PROJETOS SOCIAIS PELA EQUIDADE RACIAL

Lançamos o edital para apoiar organizações sociais lideradas por pessoas negras que desenvolvam projetos de divulgação da memória, identidade, pensamento e cultura negra, e projetos de enfrentamento ao racismo, como defesa dos direitos e proteção comunitária, fortalecimento e mobilização de alianças e redes, promoção da equidade, formação de agentes, influência da agenda pública com viés antirracista. Foram destinados R\$ 2.771.000 para 11 organizações com projetos em duas categorias:

### 1. Campanhas Educativas de Combate ao Racismo

### 2. Projetos Sociais de Combate ao Racismo

Cada organização pôde solicitar um valor entre R\$ 100 mil e R\$ 300 mil para a implementação e/ou manutenção dos seus projetos, de acordo com as suas necessidades.

#### Em números:

**R\$ 2.771.000**  
de investimento

**300** projetos  
inscritos

**11** projetos  
contemplados

## ESCOLA DE COMUNICAÇÃO ANTIRRACISTA (NOTÍCIA PRETA)

Iniciativa inédita do portal Notícia Preta (NP – [noticiapreta.com.br](http://noticiapreta.com.br)), a Escola de Comunicação Antirracista (ECA) capacita pessoas negras e periféricas em diferentes campos da comunicação. Além de oferecer cursos on-line e profissionalizantes presenciais, ela realiza ações de combate ao racismo e campanhas educativas relacionadas ao tema racial, como encontros regionais, exposição fotográfica, rodas de conversa e formações.

O nosso primeiro contato com o portal Notícia Preta aconteceu em 2021, quando patrocinamos o projeto “Incubadora de Jovens Jornalistas”, que formou 15 jovens comunicadores. No ano seguinte, em 2022, investimos na Escola de Comunicação e Equidade Racial, que recebeu a inscrição de mais de 200 pessoas de todo o Brasil e formou 32 comunicadores negros e periféricos.

Em 2023, apoiamos o lançamento da Escola de Comunicação Antirracista, que contou com mais de 2 mil pessoas inscritas (desde a inauguração, em agosto de 2023). Estima-se que mais de 10 mil pessoas tenham sido impactadas direta ou indiretamente. Nosso suporte seguiu em 2024 também, período em que a escola recebeu mais de 3 mil inscrições nos cursos.

#### Em números:

**R\$ 695.729,15** de investimento

“

“Não existe transformação social sem educação. Se queremos uma sociedade com mais equidade é preciso investir em projetos e ações que transformem realidades, que deem oportunidades e que levem, de fato, educação a uma camada da sociedade que foi historicamente negligenciada. Por isso este apoio é tão importante para nós, pois ele ajuda a transformar realidades.”

**Thaís Bernardes, Fundadora e CEO do Portal Notícia Preta.**

”



## AÇÕES EDUCATIVAS

[Cláusula 2.6.32 - CDB de Campanhas Educativas e Projetos Sociais de combate ao racismo]

Como parte dos compromissos assumidos no TAC, além das iniciativas apresentadas, investimos o valor de R\$ 7,5 milhões em CDB para a realização de campanhas educativas e projetos sociais e culturais com foco no combate ao racismo, bem como valorização cultural afro-brasileira e indígena, conforme determinação do Ministério Público. Esse valor será resgatado e disponibilizado conforme decisão das Autoridades Públicas.

**Em números:**

**R\$ 7,5 milhões**  
de investimento

## HISTÓRIA E MEMÓRIA DO NEGRO NO BRASIL

[Cláusula 2.6.31 - CDB Projetos de Iniciativa Museológica]

Também estamos comprometidos em reforçar a história e a memória das pessoas negras e é por essa razão que empenhamos o valor de R\$ 2 milhões para contribuir com a elaboração de projetos de iniciativa museológica ou, como mencionado no TAC, centro de interpretação destinados à reflexão sobre o processo de escravização e do tráfico transatlântico de pessoas africanas escravizadas na região do Cais do Valongo, na zona portuária do Rio de Janeiro. Esse valor será resgatado e disponibilizado para entidade gestora indicada pelas Autoridades Públicas.

**Em números:**

**R\$ 2 milhões**  
de investimento



GRUPO  
CARREFOUR  
BRASIL

# *Além do TAC*

AÇÕES DE PROMOÇÃO  
À EQUIDADE RACIAL

Realizamos mudanças em todo o nosso ecossistema para promover um ambiente cada vez mais inclusivo e respeitoso. Uma transformação orientada pelo nosso plano antirracista, pela promoção da equidade racial e também pela implantação de ações e processos - os quais mencionamos a seguir - que, mesmo não previstos pelo TAC, estavam em linha com nosso compromisso de enfrentamento ao racismo e com a construção de uma sociedade mais justa.

## SEGURANÇA

### CÂMERAS CORPORAIS

Somos o primeiro varejista a utilizar câmeras corporais. A ferramenta, que permite a gravação de áudios e vídeos, somada aos treinamentos e à mudança de cultura, ampliou a transparência na interação entre nossos colaboradores e clientes, além de nos permitir acompanhar se nossos protocolos de atuação, pautados pelo respeito e boa relação com todos, estão sendo cumpridos.

Os equipamentos são utilizados em larga escala por agentes de fiscalização e seguranças externos das lojas (terceirizados) desde o segundo semestre de 2023.

Em pesquisa realizada internamente com 2.700 profissionais que usam as câmeras corporais, foi constatado que, para 83% deles, o equipamento contribuiu **para uma melhor interação com o cliente e para a redução de incidentes que fujam dos nossos protocolos.**

Em números:

**+ de R\$ 16 milhões**  
de investimento

**+ de R\$ 4 mil**  
câmeras corporais em agentes  
que atuam na segurança interna  
e externa das nossas lojas







GRUPO  
CARREFOUR  
BRASIL

## CURSO SUPERIOR EM GESTÃO DE SEGURANÇA PRIVADA

Em uma parceria inédita entre uma rede varejista e a Universidade Zumbi dos Palmares, investimos no curso de Gestão da Segurança Privada para capacitar nosso time para atuar de forma mais humanizada, com respeito e sem discriminação. Como parte do conteúdo programático, além de toda a parte técnica, os alunos tiveram disciplinas que abordaram questões como Direito das Relações Étnico-Raciais, Direitos Humanos, Solução Alternativa de Conflitos e Gerenciamento de Crise e Risco.

### Em números:

**90** profissionais foram formados na área de Gestão da Segurança Privada

## CLIENTE OCULTO

Para medir a eficácia e o nível de aculturação, contratamos, em 2023, uma empresa parceira especializada em cliente oculto. A partir de simulações realizadas em diversas lojas do Brasil, foi possível testar a atuação dos nossos times, entender se as ações de combate à discriminação e ao racismo estavam sendo efetivas e identificar pontos que precisavam ser reforçados. Este plano de ação é implementado quando necessário.



## GOVERNANÇA

### COMITÊ CONSULTIVO DE EQUIDADE RACIAL

Criado com o objetivo de orientar estratégias de posturas antidiscriminatórias e antirracistas, e também para apoiar causas de luta pela igualdade e equidade racial e social.

#### Conselheiros atuais

- **José Vicente**, Reitor da Universidade Zumbi dos Palmares
- **Valdir Martins**, Doutor em Comunicação Semiótica e Pós-doutorando em Administração Pública
- **Alessandra Benedito**, Doutora e Mestre em Direito Político e Econômico

#### Institucionais do Grupo Carrefour Brasil

- **Stephane Maquaire**, CEO do Grupo Carrefour Brasil
- **Marcelo Tardin**, Diretor de Transformação e Diretor de Recursos Humanos do Grupo Carrefour Brasil
- **Claudionor Alves**, Diretor Equidade Racial do Grupo Carrefour Brasil

### ADESÃO AO RACISMO ZERO

Aderimos ao projeto Racismo Zero, em 2023, lançado pelo Procon-SP em parceria com a Universidade Zumbi dos Palmares. A iniciativa previa a criação de ambientes seguros e de acolhimento para vítimas de casos de discriminação (Programa Ambiente de Consumo Seguro).

## PARCERIAS E APOIOS

### ZUMBI DOS PALMARES: FÓRUM INTERNACIONAL PELA EQUIDADE RACIAL E VIRADA DA CONSCIÊNCIA NEGRA

Patrocina, em 2023, a 6ª Virada da Consciência Negra, realizada em novembro, em São Paulo, e considerado um dos maiores e mais importantes encontros em prol da igualdade racial e da luta antirracista no país. Também apoiamos o Fórum Internacional pela Equidade Racial, que integrou a programação desse evento e reuniu líderes de grandes empresas, autoridades, personalidades corporativas, acadêmicas e do ambiente legal para discutir temas fundamentais no ambiente corporativo, como a responsabilidade da transformação na cadeia de valor e o papel da educação para combater o racismo.

## IDBR

A parceria com o Instituto Identidades do Brasil (ID\_BR) apoiou a agenda de combate ao racismo e a promoção de ambiente seguro e respeitoso a partir de treinamentos, políticas, censos, workshops, entre outros. A ação está 100% comprometida com a aceleração da promoção da igualdade racial no Brasil. Também patrocinamos o Prêmio Sim à Igualdade Racial, realizado em 2024.

## FÓRUM BRASIL DIVERSO

Realizado pela Revista Raça, o Fórum Brasil Diverso promove diálogos e discussões sobre a inclusão racial no mundo corporativo. A iniciativa engloba encontros e workshops presenciais e virtuais para debater temas críticos, como o racismo estrutural. Nós já patrocinamos cinco edições do evento e participamos de painel sobre o combate ao racismo e segurança humanizada.

## FÓRUM DIÁLOGOS QUE TRANSFORMAM

Outro evento on-line que organizamos, também em 2021, foi o Diálogos que Transformam - compartilhando aprendizados antirracistas. Voltado para colaboradores, fornecedores, parceiros, clientes e sociedade, o fórum reafirmou o nosso compromisso com o combate ao racismo no Brasil, convidando os participantes a somarem vozes nesse movimento de evolução e transformação.

## CAPACITAÇÃO E EMPREGABILIDADE

### AFRO IMPACTO DIGITAL

Programa de inovação, realizado em parceria com a UP Lab, que convidou startups lideradas e fundadas por pessoas negras para responder aos desafios reais do Grupo Carrefour Brasil. O processo de seleção incluiu várias etapas e, de 72 startups mapeadas, seis foram escolhidas para participar e contribuir com soluções digitais inovadoras para os nossos desafios internos.

As startups selecionadas participaram de workshops que fortaleceram tanto os empreendedores quanto o ecossistema empreendedor, impulsionando a diversidade, a inclusão e o sucesso sustentável dos negócios. A trilha de formação não apenas englobou conhecimento, como promoveu reflexões e possibilidade de ações.

### Em números:

**R\$ 60 mil** de investimento  
(R\$ 10 mil para cada startup)

**72** startups mapeadas

**6** selecionadas

**50h** de conteúdo customizado  
para o programa por especialistas

**25h** de workshops para  
as startups

## PORTO + CRIATIVA

A iniciativa, realizada com a Secretaria Municipal de Cultura e Economia Criativa de Porto Alegre, em parceria com a agência Besouro de Fomento Social, beneficiou, em 2023, jovens negros a partir de 18 anos com vontade de empreender ou que almejavam alavancar seus negócios. Quatro regiões de Porto Alegre foram impactadas: os bairros Rubem Berta, Bom Jesus, Restinga e Partenon.

### Em números:

**R\$ 67 mil**  
de investimento

**242**  
pessoas impactadas

**111** projetos de  
empreendedorismo  
incubados

## INSTITUTO SINGULARIDADES

Apoiamos, em 2022, o Programa de Bolsa Equidade Racial, voltada à concessão de bolsas de estudos para 6-7 estudantes negros de baixa renda, exclusivamente em cursos de graduação de Letras e Pedagogia. Cada um dos alunos teve sua mensalidade paga por meio desse patrocínio do Grupo Carrefour Brasil e ainda recebeu uma bolsa-auxílio no valor de R\$ 600.

### Em números:

**R\$ 500 mil**  
de investimento

## MOVER - MOVIMENTO PELA EQUIDADE RACIAL

Somos parceiros dessa associação sem fins lucrativos, que promove e acelera a promoção da equidade racial por meio da conscientização e pelo desenvolvimento de carreira e negócios de pessoas negras. Apoiamos a promoção de capacitações como Hello - Curso de Inglês, ProLíder Presencial e On-line, Programa de Mentoria para líderes, além da Feira de Empregabilidade e da plataforma de Contratação de Fornecedores Negros.

## INCENTIVO À CULTURA

### ARTE URBANA - MURAL “AURORA NEGRA”

Como forma de homenagear a cultura da população negra, apoiamos a revitalização do Centro Histórico de Porto Alegre, por meio da pintura do mural Aurora Negra - duas paredes de 38 metros de altura por 9 metros de largura, localizadas no antigo Master Hotéis, nas proximidades da Praça Otávio Rocha. O painel foi colorido por quatro artistas negros, com o envolvimento de 35 profissionais, entre técnicos, engenheiros, segurança, artistas e assistentes. Foram necessários mais de 280 litros de tinta e vernizes, além de 100 latas de spray para cobrir os 648 m<sup>2</sup>. A arte foi finalizada em dezembro de 2021 e conduzida pela produtora Pólen - Arte em Movimento, com apoio da prefeitura da capital.

#### Em números:

**R\$ 300 mil**  
de investimento

Cerca de **39** pessoas  
envolvidas

### ARTE URBANA - POSTES DE LUZ

Também apoiamos a revitalização, em 2023, de 60 postes de luz que compunham o trajeto de três importantes marcos da cultura negra no centro histórico de Porto Alegre: a Praça do Tambor, a Pegada Africana e o Mural Aurora Negra. Ao todo, 10 artistas negros foram convidados para participar dessa intervenção artística, também conduzida pela produtora Pólen - Arte em Movimento, em parceria com a prefeitura.

#### Em números:

**R\$ 50 mil**  
de investimento

**10** artistas negros  
envolvidos



## **ARTE URBANA - COMUNIDADE DO VALE DO MACHADO**

Essa iniciativa, realizada pelo Grupo Carrefour Brasil, a ONG Atados e a comunidade dos Machados (que fica no entorno da loja Hiper Guarulhos), teve como objetivo transformar o espaço atrás da loja em um ambiente de convivência para os moradores. A obra, criada ao longo de 300 metros na área externa do Carrefour Hiper, no Portal dos Gramados, contou com um mega painel que uniu artistas locais e o renomado grafiteiro Tico Canato.

É importante dizer que, em 2019, já tínhamos realizado algumas mudanças no espaço, como poda de árvores, melhorias de acesso da comunidade para loja (escada), limpeza e iluminação, e construção de quadra de esportes. A ideia foi continuar, em 2020, esse trabalho, construindo com os líderes da comunidade um espaço atrás da loja, porém, com a pandemia, o projeto foi transferido para 2021.

### **Em números:**

**R\$ 45 mil**  
de investimento

## **EDITAL DE PRODUÇÃO ARTÍSTICA DO FUMPROARTE**

Apoio ao edital, lançado pela Prefeitura de Porto Alegre em 15 de setembro de 2023, que destinava R\$ 1 milhão para projetos em diversas áreas artísticas, como artes visuais, artesanato, circo, capoeira, audiovisual, literatura, música, dança, hip hop, teatro, entre outros. Desse montante, R\$ 230 mil foram aportados pelo Grupo Carrefour Brasil para financiar, exclusivamente, projetos de artistas negros, no valor máximo de até R\$ 70 mil. Essas iniciativas deveriam fornecer contrapartidas sociais, como doar parte dos ingressos para creches carentes da cidade, destinar parte dos livros editados para as comunidades, entre outros.

### **Em números:**

**R\$ 230 mil**  
de investimento

**264** projetos  
inscritos

**20** projetos  
contemplados

*Entre eles, 7 são de artistas negros e receberam o apoio direto a partir do investimento realizado pelo Grupo Carrefour Brasil, com complemento de R\$ 21 mil da prefeitura.*



GRUPO  
CARREFOUR  
BRASIL

## EDITAL DE VALORIZAÇÃO DO EMPREENHIMENTO DA ARTESÃ NEGRA

Lançado pela Prefeitura de Porto Alegre em 2022, o edital teve como objetivo fortalecer o trabalho de 30 artesãs, ampliando sua capacidade de produção, além de oferecer maior visibilidade para suas criações artísticas. A iniciativa contribuiu para impulsionar a cultura negra no Rio Grande do Sul e em todo o Brasil, ao reconhecer e valorizar a riqueza e a diversidade cultural que essas artistas trazem.

### Em números:

**R\$ 150 mil**  
de investimento

**83**  
inscrições

**30** artesãs selecionadas  
e contempladas com  
R\$ 5 mil cada

## CASA DE DESCENTRALIZAÇÃO DA CULTURA (CASA D)

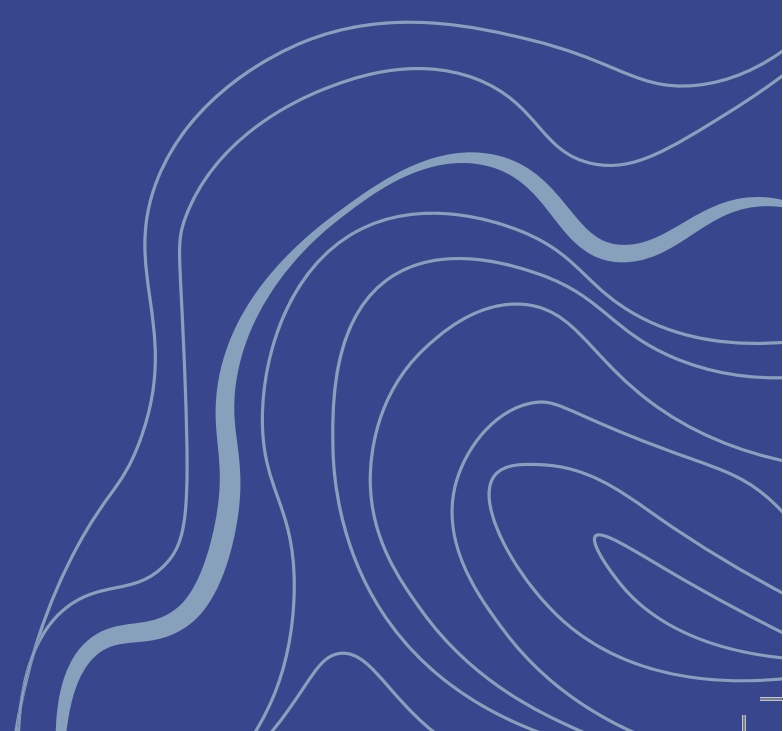
Investimos na reforma e na readequação do uso da Casa de Descentralização da Cultura (Casa D) para que essa fosse um importante polo de cultura, com ambientes qualificados para a promoção de atividades culturais variadas e gratuitas para beneficiar pessoas em vulnerabilidade social na zona central de Porto Alegre. A partir de um edital de chamamento público, aberto em maio de 2022, contratamos os serviços da empresa LLOC Absoluto (inscrita no edital) para gestão e execução das obras no espaço, que iniciaram em 30 de janeiro de 2023 e foram concluídas em 2 de maio de 2023.

### Em números:

**R\$ 320 mil**  
de investimento

## PATROCÍNIO E INCENTIVO À REFORMA DO PRÉDIO QUE ACOMODA O MUSEU DA HISTÓRIA DO NEGRO, EM SÃO PAULO

Por meio de um acordo entre o Governo de São Paulo, a Universidade Zumbi dos Palmares e a Prefeitura, a capital paulista ganhou, em 2023, o Museu da História do Negro. Com o nosso apoio, a antiga sede do Centro Paula Souza, localizado no bairro do Bom Retiro, região central de São Paulo, passou por uma reforma para abrigar exposições e cursos ligados à negritude.





GRUPO  
CARREFOUR  
BRASIL

