

## Geral

Período coberto pela sua Comunicação de Progresso (COP)

De: Novembro de 2017

A: Março de 2019

## Princípios de Direitos Humanos

Princípio 1: As empresas devem dar apoio e respeitar a proteção aos direitos humanos proclamados internacionalmente; e

Princípio 2: certificarem-se de que não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos

## Avaliação, Política e Metas

A descrição da relevância dos direitos humanos para a empresa (isto é, avaliação de riscos dos direitos humanos)

Descrição de políticas, compromissos públicos e metas da empresa acerca de Direitos Humanos

A Reserva se compromete a não se envolver nem apoiar a discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, com base em raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, idade, gravidez, associação a sindicato ou afiliação partidária. A Reserva se compromete a não praticar e coibir o abuso físico ou disciplinar, a ameaça de abuso físico, sexual ou outro tipo de assédio, o abuso verbal e outras formas de intimidação.

## Implementação

Descrição de ações concretas para implementar políticas de Direitos Humanos, redução de riscos dos Direitos Humanos e resposta a violações dos Direitos Humanos.

Em junho de 2016, a Reserva se associou à Associação Brasileira de Varejo Têxtil (ABVTEX) e, com isso, assumiu o compromisso público de respeito aos direitos humanos, condições dignas de trabalho e baixo impacto ambiental, além de ter todos os seus fornecedores certificados pelo programa da mesma entidade a respeito dos mesmos compromissos. O Programa de certificação da ABVTEX é considerado um “divisor de águas” no combate ao trabalho análogo ao escravo e infantil na cadeia de valor do varejo de moda e representa o esforço setorial das redes varejistas para a implantação das melhores práticas de *compliance* entre seus fornecedores e subcontratados. Todos envolvidos são auditados regularmente por empresas de renome mundial e estão sujeitos a punições caso sejam encontradas não conformidades.

Internamente, temos um canal de comunicação aberto do CEO com qualquer funcionário, que pode fazer denúncias, críticas, observações e sugestões de forma anônima se desejar, sendo que possuímos uma área de auditoria interna para investigar qualquer caso de desvio. Além disso, temos outro canal de comunicação franco e aberto com todos os sócios, no qual os colaboradores enviam perguntas anonimamente e elas são respondidas pelos sócios em um encontro presencial na empresa, bimestralmente.

O modelo de remuneração da Reserva é baseado na descrição das funções das posições existentes, levando em consideração a complexidade das atividades, não sendo possível a distinção por nenhum outro parâmetro que não esteja alinhado com os Direitos Humanos.

Em 2017 a Reserva ampliou o tempo da licença paternidade para 45 dias, posicionando a sua preocupação em relação à importância da presença do pai nos primeiros dias do filho.

Em consonância com os Direitos Humanos, buscamos garantir oportunidades mais justas e igualitárias, fomentando um ambiente onde as pessoas possam ser elas mesmas, com diversidade e inclusão. Recebemos consultoria especializada em desenvolvimento de programas de diversidade (Comunidade Empodera), como alavanca para inovação, eficiência, sustentabilidade e melhor performance nos negócios, com resultados mais plurais. Com isso, promovemos rodas de discussão com colaboradores de recursos humanos, consultores e público externo, com foco em minorias (LGBTQI+, PcD e negros).

## **Medição de resultados**

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho

A Reserva monitora o status da certificação de seus fornecedores no Programa da ABVTEX como forma de garantir o atendimento desses requisitos na cadeia de valor e internamente.

Atualmente, 46% dos funcionários são mulheres, sendo que, nos níveis gerenciais, 50% são mulheres e a média salarial feminina é superior à masculina. Além disso, saímos de 3% para 16% em relação ao número dos nossos funcionários que foram contratados pelo Cara ou Coroa, nosso programa de contratação de pessoas com mais de 50 anos de idade. O acompanhamento é mapeado pelo setor de Fontes Humanas.

Todas as mensagens recebidas na nossa Ouvidoria, liderada pelo nosso CEO, são 100% respondidas por ele e pelo departamento de Fontes Humanas.

## **Princípios do Trabalho**

Princípio 3: As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

Princípio 4: a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório;

Princípio 5: a abolição efetiva do trabalho infantil; e

Princípio 6: a eliminação da discriminação com relação a emprego e profissão

## **Avaliação, Política e Metas**

Descrição da relevância dos direitos no trabalho para a empresa (isto é, riscos e oportunidades relacionados aos direitos trabalhistas).

Descrição das políticas escritas, compromissos públicos e metas da empresa sobre direitos trabalhistas

A Reserva se compromete a fazer com que todos os funcionários trabalhem de acordo com o disposto na legislação trabalhista e com registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Salários e horas trabalhadas deverão ser pagos de acordo com a base legal nacional, ou conforme definido em convenção coletiva, devendo prevalecer o mais alto.

A Reserva se compromete a proporcionar um ambiente de trabalho seguro e higiênico, tendo presente os conhecimentos preponderantes da indústria, assim como qualquer perigo específico. Serão tomadas medidas práticas para prevenção de acidentes e danos à saúde que possam surgir, associados ou causados pelos perigos inerentes ao ambiente de trabalho.

A Reserva se compromete a realizar e pagar todas as horas trabalhadas (incluindo horas extras) de acordo com a base legal nacional, ou conforme definido em convenção coletiva.

A Reserva se compromete a permitir que os trabalhadores tenham o direito de unir-se ou constituir sindicatos por própria escolha e realizar negociações coletivas. Os representantes dos trabalhadores não devem ser discriminados e devem poder exercer suas funções representativas em seu lugar de trabalho.

A Reserva se compromete a não se envolver nem apoiar a utilização de trabalho forçado ou análogo ao escravo, caracterizado como o trabalho degradante – jornada exaustiva de trabalho, que se estende além do que é permitido por lei e de forma contínua, levando à fadiga do trabalhador; condições precárias de higiene e segurança, que ameaçam a saúde e segurança dos trabalhadores; e trabalho sem carteira assinada – somado às situações de privação de liberdade – seja por dívida; por retenção de documentos ou objetos pessoais do trabalhador; por ser realizado em local geograficamente isolado; ou pela presença de vigilância ostensiva do local de trabalho, com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho.

A Reserva se compromete a não se envolver nem apoiar a utilização de trabalho infantil (menores de 16 anos – exceto como Aprendiz). No caso de empregar menores entre 16 e 18 anos, deve ser respeitada na íntegra a legislação em vigor (CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas). No caso da utilização de menores para

trabalhos de modelo fotográfico, a Reserva se compromete com o cumprimento da legislação vigente bem como normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A Reserva se compromete a não se envolver nem apoiar a utilização de trabalho ou serviço que seja extraído de qualquer pessoa em que as situações de residência e trabalho no Brasil não estejam regularizadas junto aos órgãos competentes.

### **Implementação**

Descrição de ações concretas adotadas por sua empresa para implementação de políticas trabalhistas, redução de riscos trabalhistas e resposta a violações trabalhistas

Em junho de 2016, a Reserva se associou à Associação Brasileira de Varejo Têxtil (ABVTEX) e com isso assumiu o compromisso público de respeito aos direitos humanos, condições dignas de trabalho e baixo impacto ambiental, além de ter todos os seus fornecedores certificados pelo programa da mesma entidade à respeito dos mesmos compromissos. O Programa de certificação da ABVTEX é considerado um “divisor de águas” no combate ao trabalho análogo ao escravo e infantil na cadeia de valor do varejo de moda e representa o esforço setorial das redes varejistas para a implantação das melhores práticas de *compliance* entre seus fornecedores e subcontratados. Todos envolvidos são auditados regularmente por empresas de renome mundial e estão sujeitos a punições caso sejam encontradas não conformidades.

Internamente, temos um canal de comunicação aberto do CEO com qualquer funcionário que pode fazer denúncias, críticas, observações e sugestões de forma anônima se desejar e uma área de auditoria interna para investigar qualquer caso de desvio.

Todas as nossas contratações são feitas de acordo com legislação trabalhista, através de um contrato assinado pela Reserva e pelo colaborador, destacando salário, horas trabalhadas e qualquer outro esclarecimento necessário para garantirmos a implementação da legislação trabalhista. A contratação de estagiários também é feita sob conformidade aos critérios do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE).

A empresa também realiza a avaliação de desempenho dos colaboradores, um importante instrumento de conexão de propósitos da empresa com seus funcionários. É um espaço de entendimento, reflexão e comunicação, sendo que todos recebem *feedbacks* e ficam abertos para informar qualquer problema pessoal ou institucional.

### **Medição de resultados**

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho

A Reserva monitora o status da certificação de seus fornecedores no Programa da ABVTEX como forma de garantir o atendimento dos requisitos na cadeia de valor e internamente. Nos orgulhamos em dizer que, atualmente, 16% dos nossos funcionários foram contratados pelo nosso programa Cara ou Coroa de contratação de pessoas com mais de 50 anos de idade, como demonstração do nosso posicionamento contra qualquer forma de preconceito.

As contratações e demissões são assistidas pelo Departamento Pessoal e o setor de Gestão de Talentos, sendo que qualquer inadequação é imediatamente comunicada ao colaborador.

Todos os colaboradores recebem *feedbacks* relacionados à avaliação de desempenho.

### **Princípios Ambientais**

Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;

Princípio 8: realizar iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e

Princípio 9: encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agridem o meio ambiente

## **Avaliação, Política e Metas**

Descrição da relevância da proteção ambiental para a empresa (isto é, riscos e oportunidades ambientais).

Descrição das políticas, compromissos públicos e metas da empresa sobre proteção ambiental

A Reserva se compromete ao respeito ao meio ambiente e ao cumprimento da legislação vigente no que diz respeito à disposição de resíduos.

## **Implementação**

*Descrição de ações concretas para implementação de políticas ambientais, redução de riscos ambientais e resposta a incidentes ambientais.*

Em junho de 2016, a Reserva se associou à Associação Brasileira de Varejo Têxtil (ABVTEX) e com isso assumiu o compromisso público de respeito aos direitos humanos, condições dignas de trabalho e baixo impacto ambiental, além de ter todos os seus fornecedores certificados pelo programa da mesma entidade à respeito dos mesmos compromissos. O Programa de certificação da ABVTEX é considerado um “divisor de águas” no combate ao trabalho análogo ao escravo e infantil na cadeia de valor do varejo de moda e representa o esforço setorial das redes varejistas para a implantação das melhores práticas de *compliance* entre seus fornecedores e subcontratados. Todos envolvidos são auditados regularmente por empresas de renome mundial e estão sujeitos a punições caso sejam encontradas não conformidades.

Além disso tomamos medidas de eficiência energética e de uso de recursos hídricos, como o uso de lâmpadas de LED e redutores de vazão de água. Adotamos também um modelo de entrega de bicicleta com prazo de entrega menor do que o convencional realizado com veículos automotores, a fim de estimular adoção desse modelo de entrega pelos clientes e reduzir as nossas emissões de gases de efeito estufa.

Desde o inverno de 2016, temos lançado produtos em cada coleção que tenham menos impacto ao meio ambiente, seja na origem da matéria prima ou nos processos de produção e beneficiamento. Estamos nos organizando a cada coleção para que possamos oferecer cada vez mais produtos desse tipo e causemos cada vez menos impacto com a nossa produção. Temos uma linha de produtos em algodão reciclado, usando sobras que são desfibradas e tecidas novamente, dando origem a novas peças.

Com o lançamento da AHLMA, reafirmamos nossa preocupação e compromisso em coibir o impacto ambiental que causamos. As coleções são próprias e as colaborações são 100% produzidas nacionalmente, com matéria-prima livre de origem animal e tecidos recuperados, reciclados ou certificados. Na Academia da AHLMA, por exemplo, encontra-se o laboratório de costura pessoal e a lavanderia +eco (equipada com máquinas Consul que economizam água e sabão em até 40%, e produtos de limpeza Positiv.a, hipoalergênicos, biodegradáveis e 100% vegetais).

Adotamos a coleta seletiva para a adequada destinação de cada item, além da adoção também de um coletor de pilhas.

## **Medição de resultados**

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho ambiental

Exemplos

- Informação de como sua empresa lida com incidentes
- Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados ao meio ambiente
- Progresso específico feito na área de proteção ao meio ambiente durante o último período de referência
- Revisão periódica de resultados pela gerência sênior
- Auditorias externas sobre o desempenho em meio ambiente

A Reserva monitora o status da certificação de seus fornecedores no Programa da ABVTEX como forma de garantir o atendimento à legislação ambiental na cadeia de valor e internamente, acompanhamos o consumo

de água e energia e as entregas de bicicleta, que, em 2018, totalizaram 21.275 entregas feitas, percorrendo 63.825 km e evitando a emissão de 7,212 toneladas de CO<sub>2</sub>.

A eficiência energética da nossa cadeia de valor é monitorada periodicamente. O consumo de papel é monitorado através de um sistema implementado na nossa Sede, automatizando a geração dos resultados e desenvolvimento de ações específicas.

Nos últimos anos estamos incentivando e acompanhando o desenvolvimento de produtos que apresentam menos impacto ao meio ambiente, ampliando nossa grade de produtos dentro de critérios que viabilizem a redução deste impacto.

### **Princípios Anticorrupção**

Princípio 10: As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno

### **Avaliação, Política e Metas**

A descrição da relevância da postura anticorrupção para a empresa (isto é, avaliação de riscos da postura anticorrupção) Descrição de políticas, compromissos públicos e metas da empresa acerca da postura anticorrupção

A Reserva se compromete a não oferecer, dar ou se comprometer a dar a quem quer que seja, ou aceitar ou se comprometer a aceitar de quem quer que seja, tanto por conta própria quanto através de outrem, qualquer pagamento, doação, compensação, vantagens financeiras ou não financeiras ou benefícios de qualquer espécie que constituam prática ilegal ou de corrupção sob as leis de qualquer país, seja de forma direta ou indireta quanto a relação com o Grupo Reserva, ou de outra forma que não relacionada à relação com o Grupo, devendo garantir, ainda, que seus prepostos e colaboradores ajam da mesma forma.

### **Implementação**

Descrição de ações concretas para implementação de políticas anticorrupção, redução de riscos anticorrupção e resposta a incidentes.

Em junho de 2016, a Reserva se associou à Associação Brasileira de Varejo Têxtil (ABVTEX) e com isso assumiu o compromisso público de respeito aos direitos humanos, condições dignas de trabalho e baixo impacto ambiental, além de ter todos os seus fornecedores certificados pelo programa da mesma entidade à respeito dos mesmos compromissos. O Programa de certificação da ABVTEX é considerado um “divisor de águas” no combate ao trabalho análogo ao escravo e infantil na cadeia de valor do varejo de moda e representa o esforço setorial das redes varejistas para a implantação das melhores práticas de *compliance* entre seus fornecedores e subcontratados. Todos envolvidos são auditados regularmente por empresas de renome mundial e estão sujeitos a punições caso sejam encontradas não conformidades.

Internamente, temos um canal de comunicação aberto do CEO com qualquer funcionário que pode fazer denúncias, críticas, observações e sugestões de forma anônima se desejar e uma área de auditoria interna para investigar qualquer caso de desvio.

### **Medição de resultados**

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho da postura anticorrupção

A Reserva monitora o status da certificação de seus fornecedores no Programa da ABVTEX como forma de garantir o atendimento desses requisitos na cadeia de valor e internamente investigamos qualquer suspeita através do nosso departamento interno de auditoria. No caso de comprovação de qualquer desvio a Reserva terminará o vínculo empregatício ou comercial com o responsável.

Nosso processo interno de contas a receber e contas a pagar é automatizado, garantindo que todas as atividades financeiras da empresa sejam justificadas, evitando qualquer pagamento ou vantagens financeiras não desejadas.

Rio de Janeiro, 18 de fevereiro de 2019.

Antônio Guterres  
Secretário Geral das Nações Unidas

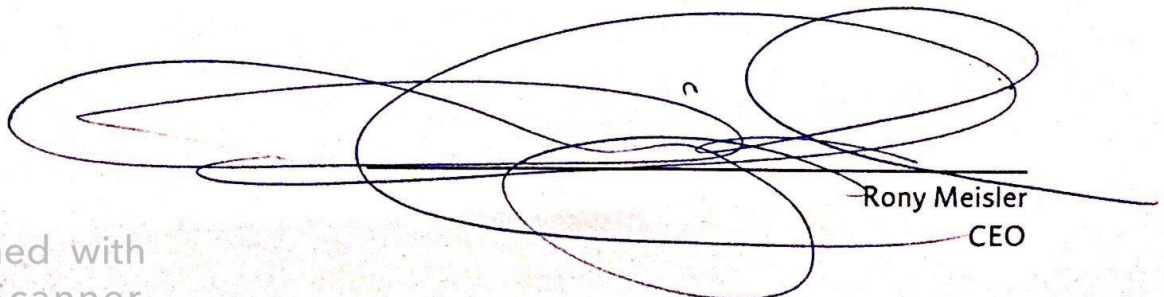
Caro Sr. Secretário Geral,

Tenho o prazer de confirmar que a Reserva apoia os dez princípios do Pacto Global sobre direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Com esta comunicação, expressamos nossa intenção de implementar esses princípios. Estamos empenhados em tornar o Pacto Global e seus princípios parte da estratégia, da cultura e das operações cotidianas de nossa empresa e em nos envolvermos em projetos cooperativos que promovam os objetivos mais amplos de desenvolvimento das Nações Unidas, em particular os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Reconhecemos que um requisito fundamental para a participação no Pacto Global é o envio anual de uma Comunicação do Progresso (COP), que descreva os esforços de nossa empresa para implementar os dez princípios. Apoiamos a responsabilidade pública e a transparência e, portanto, nos comprometemos a enviar um relatório sobre os progressos a partir de então, de acordo com a política do COP do Pacto Global. Isso inclui:

- Uma declaração assinada pelo diretor executivo, expressando o apoio contínuo ao Pacto Global e renovando nosso compromisso contínuo com a iniciativa e seus princípios;
- Uma descrição das ações práticas (isto é, a divulgação de quaisquer políticas, procedimentos e atividades relevantes) que a empresa realizou (ou pretende realizar) para implementar os princípios do Pacto Global em cada uma das quatro áreas temáticas (Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Combate à Corrupção);
- Uma medição dos resultados (ou seja, o grau em que as metas/indicadores de desempenho foram cumpridas, ou outras medições qualitativas ou quantitativas dos resultados).

Atenciosamente,



Rony Meisler  
CEO