

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

ÍNDICE

1.	OBJETIVO.....	3
2.	APLICABILIDADE E PÚBLICO ALVO.....	3
3.	PAPÉIS DE RESPONSABILIDADES	3
4.	DIRETRIZES.....	3
5.	DEFINIÇÕES	4
6.	PRINCÍPIOS E PROPÓSITOS	4
7.	CONDUTAS PROIBIDAS	5
8.	NÃO RECRIMINAÇÃO DA VÍTIMA	5
9.	SISTEMAS DE PROTEÇÃO DISCRIMINATÓRIA	5
9.1.	SISTEMA INFORMAL DE ORIENTAÇÃO	5
9.2.	SISTEMA FORMAL DE QUEIXAS.....	6
10.	CANAL DE DENÚNCIAS.....	6
11.	MEDIDAS DISCIPLINARES	6
12.	AFASTAMENTO DE ATIVIDADES.....	7
13.	COMUNICAÇÃO	7
14.	CONCEITOS E SIGLAS.....	7

1. OBJETIVO

Esta Política estabelece as diretrizes para a aplicação de em decorrência do descumprimento de normas, políticas e procedimentos internos, legislação aplicável e princípios éticos, assegurando que todas as partes envolvidas na infração sejam tratadas de maneira justa e transparente.

Esta Política deve ser lida e interpretada em conjunto com o **Código de Conduta e Ética** e demais políticas e procedimentos internos relacionados a Placarpay S.A. – Sociedade de Crédito, Financiamento e Investimento (“Instituição” e “Placar Pay”).

2. APLICABILIDADE E PÚBLICO ALVO

Esta Política é aplicável a todos os sócios, administradores e colaboradores, que devem agir de acordo com as diretrizes aqui estabelecidas.

3. PAPÉIS DE RESPONSABILIDADES

Todos os sócios, administradores e colaboradores devem conhecer a presente Política e as responsabilidades aqui descritas. A responsabilidade pela implementação e aplicação das diretrizes estabelecidas por esta Política é atribuída às áreas de Recursos Humanos e Compliance, que atuarão de forma integrada para garantir a conformidade com as normas internas da empresa, bem como com a legislação vigente.

A área de Recursos Humanos será responsável por acompanhar o gestor da área na aplicação das medidas disciplinares, incluindo orientações, advertências e demissões, enquanto o Compliance garantirá que todas as ações estejam alinhadas aos padrões éticos e legais da Instituição, assegurando a imparcialidade e a transparência em todo o processo.

Ambas as áreas são responsáveis por monitorar, avaliar e revisar constantemente esta Política, garantindo sua eficácia e aderência às melhores práticas corporativas.

A área de Compliance é responsável por esclarecer qualquer dúvida relacionada a esta Política, definir os procedimentos necessários para sua implementação, de monitorar o cumprimento da Política e de identificar possíveis violações, tanto desta Política quanto do Programa de Integridade.

4. DIRETRIZES

A **Política de Diversidade, Equidade e Inclusão**, em conjunto com a **Política de Gestão de Consequências** e o **Código de Conduta Ética**, deve ser pautada com transparência, consistência, proporcionalidade e justiça, garantindo que as ações tomadas sejam sempre apropriadas à gravidade da infração cometida e que todos os envolvidos tenham a oportunidade de se manifestar, respeitando os princípios do direito de defesa. As medidas disciplinares previstas nesta Política são fundamentadas na **Consolidação das Leis do Trabalho** e outros normativos e fontes de Direito aplicáveis.

Além das medidas disciplinares aqui previstas, os Administradores responderão pelos seus atos, em conformidade com a **Lei 6.404/76 – Lei das Sociedades Anônimas**, conforme a sua aplicabilidade dentro da Instituição.

5. DEFINIÇÕES

A Instituição proíbe qualquer tipo de ação discriminatória entre seus associados, sócios, colaboradores, estagiários, no contexto de seu local de trabalho, porém, definindo temas prioritários, como:

- **Diversidade:** conjunto de características que diferenciam as pessoas, tornando cada indivíduo único e singular. É a gama de diferenças humanas, sejam elas sociais ou culturais, incluindo, mas não se limitando a raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas;
- **Equidade:** garantia da universalização de acesso aos direitos fundamentais com imparcialidade. Reconhecer as desigualdades e agir em busca da justiça e igualdade;
- **Inclusão:** conquista de um ambiente de trabalho onde todos os indivíduos são tratados com justiça e respeito, têm igual acesso a oportunidades e recursos e podem contribuir para o sucesso de uma organização.

6. PRINCÍPIOS E PROPÓSITOS

A Instituição define como temas prioritários e como forma de disseminar os princípios e propósitos da **Política de Diversidade, Equidade e Inclusão**, os seguintes temas:

- **Cultura, territórios e espiritualidades:** promover um ambiente de trabalho que respeite a pluralidade cultural, territorial e religiosa, respeitanto a identidade cultural, nacionalidade, tradições, local de moradia, crenças, costumes, hábitos, etc.;
- **Equidade de gênero:** promover a equidade e um espaço livre de qualquer tipo de violência baseada em gênero por meio de ações que envolvam o empoderamento da mulher e igualdade de oportunidades;
- **Étnico-racial:** promover um ambiente mais inclusivo, livre de discriminação de raça e etnia, atento aos vieses inconscientes;
- **LGBTQIAPN+:** promover um ambiente livre de qualquer tipo de discriminação por orientação afetivo sexual ou identidade expressão de gênero, onde se garanta a equidade nas oportunidades e direitos;
- **Antirracismo:** promover uma cultura organizacional antirracista, implementando cada vez mais ações efetivas que fortalecem a educação antirracista em todos os espaços;
- **Intergeracional:** promover uma cultura que valoriza a diversidade geracional em um ambiente de troca e aprendizado mútuo entre as gerações, contribuindo para a criação de mais oportunidades, qualificação e inclusão de jovens e pessoas com mais de 55 anos em todas as nossas áreas de atuação;
- **Pessoas com deficiência:** promover a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente profissional por meio de ações e atração, retenção e desenvolvimento, tendo como base uma política de acolhimento e representatividade.

Esta Política é regida por princípios nacionais e internacionais de Direitos Humanos garantindo direitos iguais a todas as pessoas, independentemente de **raça, cor, gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, opinião política** ou de outra natureza, **situação social**, ou qualquer outra situação. Neste sentido, para a construção de um ambiente de trabalho de excelência, todas as ações devem ser pautadas pela valorização da diversidade e da inclusão de pessoas com **identidades, culturas, religiões, etnias, espiritualidades, crenças e necessidades especiais físicas ou intelectuais próprias**.

7. CONDUTAS PROIBIDAS

A Instituição **proíbe** que seus Colaboradores pratiquem atos **discriminatórios e preconceituosos** quanto ao conteúdo dessa Política. Quaisquer condutas que se enquadrem nestas definições, de forma a causar desconforto, e até mesmo dano a outro(s) Colaborador(es), não serão toleradas pela instituição.

A Instituição buscará resolver estas situações conforme a demanda de cada caso com o objetivo de sempre proteger a vítima e garantir sua segurança em seu Local de Trabalho.

Destaca-se que ações afirmativas para melhor inclusão de Colaboradores que impliquem em tratamento diverso do usual para atender a suas necessidades não serão proibidas, e sim incentivadas pela instituição como forma de criar um ambiente mais acolhedor e sem exclusão.

8. NÃO RECRIMINAÇÃO DA VÍTIMA

Nenhuma vítima que realizar denúncia será recriminada ou diferenciada de nenhuma forma. Não serão tratadas de forma menos favorável nem por realizar a denúncia, tampouco por agir de modo cooperativo com a investigação. Qualquer recriminação da vítima não será tolerada e será conduta passível de investigação e punição conforme **Política de Assédio Moral, Sexual e Discriminatório** e **Política de Código de Conduta e Ética**.

9. SISTEMAS DE PROTEÇÃO DISCRIMINATÓRIA

A fim de garantir o conforto de qualquer colaborador(a), este pode decidir como pretende encaminhar seu caso. As vias possíveis são o **sistema informal de orientação** e o **sistema formal de queixas**.

Caso a pessoa que sofrer qualquer ato negativo opte pela via informal, seu orientador, entendendo que se trata de uma ocorrência grave, pode orientá-la a iniciar um processo formal ou com a autorização da vítima encaminhar o caso ao Compliance através do Canal de Denúncia para a averiguação.

9.1. SISTEMA INFORMAL DE ORIENTAÇÃO

O sistema informal de orientação busca uma resolução mais rápida e amigável por meio do diálogo e da negociação com o acusado para evitar que a conduta se repita, tendo como premissas e classificações;

- **Definição:** uma abordagem mais flexível e comunicativa para resolver conflitos, muitas vezes envolvendo discussões diretas e tentativas de acordo mútuo;
- **Características:** (i) comunicação aberta e diálogo entre as partes envolvidas; (ii) tentativa de resolução amigável, sem a necessidade de processos formais; (iii) foco na compreensão das necessidades e perspectivas de cada um; e (iv) pode envolver a intervenção de um mediador ou conselheiro.;

- **Objetivos:** (i) resolver problemas rapidamente e de forma eficiente; (ii) promover o entendimento e a reconciliação entre as partes; e (iii) evitar a escalada do conflito e a necessidade de processos formais.

9.2. SISTEMA FORMAL DE QUEIXAS

O sistema formal de queixas envolve procedimentos padronizados para relatar e oferecer um caminho estruturado para a resolução de problemas, trazendo como princípios:

- **Definição:** um conjunto de regras, procedimentos e mecanismos estabelecidos para receber, investigar e resolver reclamações formalmente, geralmente em um ambiente profissional ou institucional;
- **Características:** (i) documentação formal das queixas; (ii) seguimento de etapas predefinidas; (iii) tomada de decisões por autoridades ou comitês designados; e (iv) possibilidade de recursos e apelações.;
- **Objetivos:** (i) assegurar justiça e imparcialidade no tratamento de problemas; (ii) manter a ordem e a disciplina; e (iii) documentar e aprender com os problemas para evitar recorrências.

10. CANAL DE DENÚNCIAS

A Placar Pay disponibiliza canal designado como “Canal de Denúncias” para recebimento de informações que possam afetar a reputação dos controladores e detentores de participação qualificada e membros de órgãos estatutários e contratuais, bem como possíveis violações de política interna, instrução de trabalho, regulamentação, normas, procedimentos ou qualquer outro descumprimento da legislação vigente, incluindo irregularidades previstas na **Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção)**, por parte da Instituição, seus colaboradores, seus fornecedores e seus parceiros comerciais.

O Canal de Denúncias está disponível 24 (vinte e quatro) horas por dia, 7 (sete) dias por semana, através dos canais disponibilizado no site da Placar Pay.

É garantido que toda e qualquer pessoa envolvida em investigações internas, bem como os denunciante que, de boa-fé, contribuir com informações em relação a qualquer fato contrário aos princípios da Instituição, não sofrerão qualquer tipo de retaliação, sanção, perseguição e/ou outra forma de constrangimento ou repreensão.

É garantido, ainda, que a identidade do denunciante, caso informada por ele, será, de forma rigorosa, preservada e mantida sob estrito sigilo, salvo obrigações contrárias por força de lei ou decisão judicial ou de ordem de autoridade competente. Denúncias anônimas poderão ser realizadas através do site Placar Pay.

11. MEDIDAS DISCIPLINARES

O descumprimento de quaisquer diretrizes ou princípios estabelecidos nesta Política, está sujeito a sanções disciplinares, de acordo com as normas internas da instituição, sem prejuízo das sanções administrativas, cíveis, penais ou outras medidas cabíveis. Com relação a terceiros, o descumprimento desta Política ou à legislação aplicável poderá ensejar a suspensão, destituição e/ou a imediata rescisão contratual, com aplicação das penalidades decorrentes da rescisão, sem prejuízo de ação indenizatória e outras providências legais cabíveis. A Instituição poderá aplicar sanções como:

Advertência verbal: O Colaborador será alertado verbalmente pelo gestor responsável de maneira respeitosa, em ambiente apropriado e sem qualquer tipo de exposição pública. O motivo da advertência deve ser claramente comunicado, garantindo que o Colaborador compreenda a razão pela qual está sendo repreendido.

Advertência escrita: O Colaborador será formalmente advertido pelo gestor, de forma respeitosa e em local adequado, sem exposição pública. Ele deverá assinar um documento específico, emitido pela área de Recursos Humanos, no qual serão detalhados os motivos que levaram à aplicação da medida.

Suspensão: Orientar o Colaborador sobre a existência de conduta não aderente às regras internas. Sua aplicação deve acontecer em situações graves e reincidentes, com suspensão do colaborador das suas atividades pelo período determinado entre Recursos Humanos e Gestor da área. A aplicação da segunda suspensão afasta o Colaborador de suas atividades pelo período de 3 dias.

Demissão sem justa causa: Trata-se do encerramento do vínculo de trabalho por iniciativa do empregador, sem que o Colaborador tenha cometido uma infração grave, com o pagamento integral dos seus direitos. Esta medida deve ser adotada quando não existirem elementos que justifiquem a demissão por justa causa.

Demissão por justa causa: Caso haja evidências suficientes para justificar uma demissão por justa causa, essa decisão poderá ser tomada. Deve-se avaliar cuidadosamente os riscos envolvidos antes de tomar a medida. O colaborador será informado da demissão de forma respeitosa, em um local adequado, ou na área de Recursos Humanos, sem exposição pública e seguindo a legislação trabalhista vigente.

Para as situações da aplicação de uma medida disciplinar que o Colaborador se recuse a assinar o documento, estes deve ser assinado pelo Gestor e duas testemunhas - oriundas da área de Recursos Humanos e Compliance em campos devidamente indicados no documento.

12. AFASTAMENTO DE ATIVIDADES

A fim de preservar a integridade da Instituição e garantir a transparência em todas as suas operações, qualquer membro da alta administração suspeito de envolvimento em atos de corrupção, fraude, preconceitos ou qualquer outra prática ilícita, poderá ser afastado de forma imediata de suas funções, enquanto a investigação interna é conduzida.

O afastamento temporário visa evitar possíveis interferências no processo investigativo e resguardar a reputação da Instituição, assegurando que todas as apurações sejam feitas de maneira imparcial e sem conflitos de interesse.

Durante o período de afastamento, devem ser tomadas medidas necessárias para garantir que as responsabilidades administrativas e operacionais sejam assumidas por outros membros da gestão, de forma a garantir a continuidade dos negócios e a integridade das operações.

13. COMUNICAÇÃO

A Instituição deve desenvolver, manter e atualizar um plano de comunicação que identifique e atenda todos os *stakeholders*. Devem ser desenvolvidas estratégias para comunicação transparente e ética tanto interna como externamente. O plano de comunicação deve criar também uma agenda de relacionamento e de ações contínuas para impactar positivamente os *stakeholders* e auxiliar a manutenção das posturas previstas nessa política.

14. CONCEITOS E SIGLAS

- **Ações Afirmativas:** São medidas políticas ou institucionais que visam equilibrar a balança e acabar com a exclusão social, cultural e econômica de indivíduos pertencentes a Instituição que sofrem qualquer tipo de

discriminação;

- **Anticapacitista:** Conduta contrária ao capacitismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades em relação às pessoas com deficiência;
- **AntiLGBTfóbica:** Conduta contrária à LGBTfobia e que atua ativamente para reduzir as desigualdades em relação às pessoas LGBTQIAPN+;
- **Antimachista:** Conduta contrária ao machismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades de gênero;
- **Antirracista:** Conduta contrária ao racismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades raciais;
- **Assédio Moral:** Conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho;
- **Assédio Sexual:** Crime definido no artigo 216-A do Código Penal como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”;
- **Deficiência:** Impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas;
- **Direitos Humanos:** Os direitos humanos são normas que reconhecem e protegem a dignidade de todos os seres humanos. Os direitos humanos regem o modo como os seres humanos individualmente vivem em sociedade e entre si, bem como sua relação com o Estado e as obrigações que o Estado tem em relação a eles;
- **Discriminação:** Toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, idade, estado civil, aparência, orientação sexual, deficiência, doença, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou outra razão, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou na profissão; preconceito em ação;
- **Diversidade:** Na enciclopédia e dicionário Koogan/Houaiss (1998) diversidade tem o mesmo significado que: “caráter que distingue um ser do outro”;
- **Etnia:** É o conjunto de costumes, tradições e crenças atribuídas a um grupo social. Também é uma forma de identificação cultural (marcada pelas características físicas, origem e conjunto de costumes);
- **Ferramentas Assistivas:** São todo e qualquer item, equipamento ou parte dele, produto ou sistema fabricado em série ou sob medida utilizado para aumentar, manter ou melhorar as capacidades funcionais das pessoas com deficiência;
- **Gênero:** Refere-se aos papéis, comportamentos, expressões e características socialmente construídos e atribuídos às pessoas de acordo com o seu gênero (homens, mulheres, pessoas não binárias). Gênero não se refere ao sexo biológico;
- **Grupos de Afinidade:** São grupos que se reúnem em encontros recorrentes para compartilhamento de informações, conhecimento ou para definir as ações que podem ser realizadas, estimulando o engajamento dos demais Colaboradores. Os grupos de afinidade podem focar em gênero, raça e etnia, deficiência, comunidade LGBTQIAPN+, gerações (diferentes idades), dentre outras características compartilhadas pelos integrantes;
- **Grupos Minorizados:** O termo “grupos minorizados” tem o sentido conceitual de segmentos sociais que, independentemente da quantidade, têm pouca representação social, econômica (inserção no mercado de trabalho, ocupação de cargos de poder e outro) e política;
- **Inclusão:** Ato de incluir pessoas pertencentes a grupos minoritários ou minorizados, permitindo-lhes a plena participação em todo o processo educacional, laboral, de lazer e de atividades comunitárias e domésticas;
- **Infraestrutura Acessível:** Conjunto de aspectos e dimensões complementares e indispensáveis para que haja

efetiva inclusão das pessoas com deficiência. Existem seis tipos de acessibilidade: atitudinal (relacionada às atitudes), arquitetônica, comunicacional, instrumental (relacionada aos utensílios), metodológica (relacionada aos métodos de ensino e trabalho) e programática (relacionadas às políticas públicas, leis, regulamentos);

- **LGBTQIAPN+:** A sigla LGBTQ+ é um acrônimo que já abrange várias identidades importantes: L para lésbicas, G para gays, B para bissexuais, T para transgêneros e Q para queer. O “+” no final da sigla serve como um símbolo de inclusão, representando outras identidades que não estão explicitamente mencionadas pelas letras principais, reconhecendo a diversidade dentro da comunidade. LGBTQIAPN+ é uma expansão mais inclusiva da sigla, adicionando letras específicas para representar identidades adicionais:

- ✓ **I: Intersexo** – Refere-se a pessoas que nascem com características sexuais que não se encaixam nas definições típicas de masculino ou feminino. Isso inclui variações nos cromossomos, gônadas, hormônios sexuais ou genitália. A inclusão de “I” visa aumentar a visibilidade e o reconhecimento das experiências intersexo, que muitas vezes são marginalizadas;
- ✓ **A: Assexuais** – Refere-se a indivíduos que experimentam pouca ou nenhuma atração sexual por outros. A inclusão de “A” reconhece a diversidade de experiências dentro da orientação sexual e oferece visibilidade para aqueles que podem não sentir atração sexual da mesma forma que outras pessoas;
- ✓ **P: Pansexuais** – Representa aqueles que se sentem atraídos por pessoas independentemente de seu gênero. A pansexualidade enfatiza a atração baseada na personalidade e outras qualidades além do gênero, promovendo uma visão mais fluida e inclusiva da sexualidade;
- ✓ **N: Não-binários** – Inclui pessoas cuja identidade de gênero não se enquadra exclusivamente nas categorias de masculino ou feminino. Isso pode incluir identidades como gênero fluido, agênero, bigênero, entre outras. A adição de “N” reconhece a diversidade de experiências de gênero além do binário tradicional.

O símbolo “+” em LGBTQIAPN+ continua a servir como uma representação inclusiva de outras identidades sexuais e de gênero que não estão explicitamente mencionadas na sigla, como gêneros neutros, demissexuais e muitos outros. Funciona como um destaque do compromisso da comunidade com a inclusão e o reconhecimento de todas as formas de identidade e expressão.

* * * * *

REGISTRO DAS ALTERAÇÕES

Versão	Data Publicação	Resumo da Alteração	Motivo	Área Responsável	Data Vencimento
01	16/07/2025	Elaboração da Política	Estrutura de Governança	Compliance	16/07/2026
02	17/09/2026	Revisão sem alterações de conteúdo	Revisão Periódica	Compliance	17/09/2028

Este documento deve ser revisado conforme exigência regulatória e sempre que desatualizado, no mínimo a cada 2 anos.

Em caso de dúvidas sobre o conteúdo deste documento, contate a área responsável.

Qualquer outro assunto em relação à publicação deste documento, fale com a área de Compliance.