

**POLÍTICA DE DIVERSIDADE,
EQUIDADE E INCLUSÃO
(DE&I)**

Sumário

1.	RESPONSÁVEIS	2
2.	VALIDADE	2
3.	OBJETIVO.....	2
4.	ABRANGÊNCIA E APLICAÇÕES	3
5.	CONCEITOS E DEFINIÇÕES.....	3
6.	PRINCÍPIOS, REGRAS E DIRETRIZES GERAIS	5
7.	COMUNICAÇÃO E PROCEDIMENTO PADRÃO	11
8.	INVESTIGAÇÕES E SANÇÕES.....	12
9.	REFERÊNCIAS.....	13

1. RESPONSÁVEIS

Autor	Aprovador
Coordenação de ESG	Diretoria de Governança e Sustentabilidade Diretoria de Gente e Cultura
Coordenação de Atração	
Comitê de Compliance e Integridade	

2. VALIDADE

Esta política é válida por prazo indeterminado.

3. OBJETIVO

Estabelecer os princípios, diretrizes e responsabilidades da INFOTEC BRASIL para promover um ambiente de trabalho diverso, equitativo, inclusivo, seguro e respeitoso, assegurando a igualdade de oportunidades, a valorização das diferenças, o respeito aos direitos humanos e a prevenção de qualquer forma de discriminação, assédio, violência, preconceito ou exclusão, fortalecendo assim a cultura de Compliance da INFOTEC BRASIL.

A presente Política reforça o compromisso da INFOTEC BRASIL com:

- a) os Direitos Humanos;
- b) o Programa de Integridade;
- c) os princípios ESG (Ambiental, Social e Governança);
- d) o Pacto Global da ONU;
- e) os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS);
- f) a valorização das pessoas, da diversidade, da equidade e da inclusão.

Esta Política complementa o Código de Ética, o Código de Conduta, a Política de Direitos Humanos e as demais políticas corporativas da INFOTEC BRASIL, devendo ser observada conjuntamente por

administradores, colaboradores, fornecedores, parceiros, terceiros e demais partes interessadas.

4. ABRANGÊNCIA E APLICAÇÕES

A presente Política aplica-se a todos os representantes legais, administradores e colaboradores da INFOTEC BRASIL, em qualquer nível hierárquico, em todas as suas filiais e controladas, bem como, a terceiros, fornecedores, subcontratados, consultores, prestadores de serviços de qualquer natureza e demais pessoas físicas ou jurídicas que atuem em nome da INFOTEC BRASIL ou mantenham relacionamento com a empresa.

Esta Política aplica-se, ainda, a todos os processos relacionados à gestão de pessoas, incluindo recrutamento, seleção, contratação, integração, desenvolvimento, capacitação, avaliação de desempenho, promoção, remuneração, reconhecimento, sucessão e desligamento, bem como às relações com clientes, fornecedores, parceiros, comunidades e demais partes interessadas.

Todos os públicos abrangidos deverão atuar em conformidade com os princípios desta Política, promovendo a diversidade, a equidade e a inclusão, assegurando a igualdade de oportunidades, o respeito aos direitos humanos, à dignidade das pessoas e o combate a qualquer forma de discriminação, assédio, violência, preconceito ou retaliação.

5. CONCEITOS E DEFINIÇÕES

- a) **Diversidade:** reconhecimento, valorização e respeito às diferenças individuais, abrangendo, entre outras, características relacionadas a gênero, identidade de gênero, orientação sexual, raça, cor, etnia, idade, deficiência, religião, nacionalidade, origem, condição socioeconômica, cultura, formação, experiências e diferentes perspectivas.
- b) **Equidade:** princípio que visa assegurar condições justas e proporcionais às necessidades de cada pessoa, eliminando barreiras e promovendo igualdade de oportunidades.
- c) **Inclusão:** promoção de um ambiente em que todas as pessoas sejam e se sintam respeitadas, acolhidas, valorizadas e tenham condições de participar plenamente das atividades, decisões e oportunidades da organização.

- d) **Pertencimento:** percepção de que todas as pessoas são respeitadas, valorizadas e reconhecidas como parte integrante da organização, podendo contribuir de forma autêntica, segura e com liberdade de expressão.
- e) **Igualdade de Oportunidades:** garantia de acesso às mesmas oportunidades de ingresso, desenvolvimento, capacitação, promoção, reconhecimento e crescimento profissional, vedada qualquer forma de discriminação.
- f) **Acessibilidade:** eliminação de barreiras físicas, arquitetônicas, comunicacionais, tecnológicas, digitais, atitudinais e organizacionais, assegurando que todas as pessoas possam exercer seus direitos e participar em igualdade de condições.
- g) **Adaptação Razoável:** ajustes e adequações necessários e apropriados que possibilitem a participação plena e efetiva das pessoas, desde que não imponham ônus desproporcional ou indevido à organização, nos termos da legislação aplicável.
- h) **Viés Inconsciente:** julgamentos, percepções ou preferências automáticas, não intencionais, que podem influenciar decisões e comportamentos, favorecendo ou desfavorecendo pessoas ou grupos.
- i) **Discriminação:** qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em características pessoais ou sociais que tenha por objetivo ou efeito limitar, impedir ou dificultar o exercício de direitos, oportunidades ou tratamento igualitário.
- j) **Interseccionalidade:** reconhecimento de que diferentes características, identidades ou condições de uma pessoa podem interagir entre si, gerando experiências específicas de discriminação, exclusão, desigualdade ou vulnerabilidade, que devem ser consideradas de forma integrada na promoção da equidade e da inclusão.
- k) **Grupos Sub-representados:** grupos que, por fatores históricos, sociais, culturais ou estruturais, apresentam menor representatividade em determinados ambientes, atividades ou níveis organizacionais.
- l) **Liderança Inclusiva:** prática de liderança baseada no respeito, na escuta ativa, na valorização das diferenças, na promoção da equidade, da inclusão e na criação de ambientes de trabalho psicologicamente seguros, colaborativos e respeitosos.

- m) **Segurança Psicológica:** ambiente de trabalho no qual as pessoas se sentem respeitadas e seguras para expressar opiniões, compartilhar ideias, esclarecer dúvidas, relatar erros ou preocupações e contribuir de forma autêntica, sem receio de constrangimento, discriminação ou retaliação.
- n) **ESG:** Sigla proveniente do inglês Environmental (Ambiental), Social (Social) e Governance (Governança) também conhecida como “ASG” no Brasil, é um conjunto de padrões, critérios e boas práticas geralmente usados para medir as práticas ambientais, sociais e de governança de uma empresa.

6. PRINCÍPIOS, REGRAS E DIRETRIZES GERAIS

A INFOTEC BRASIL reconhece que a diversidade, a equidade e a inclusão fortalecem a inovação, a criatividade, a colaboração, a segurança psicológica, a sustentabilidade dos negócios e a geração de valor para todas as partes interessadas.

Para o cumprimento desta Política, deverão ser observados os seguintes princípios e diretrizes:

6.1. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

A INFOTEC BRASIL se compromete a:

- a) Promover uma cultura organizacional baseada no respeito, na ética, na integridade, na diversidade, na equidade e na inclusão;
- b) Assegurar igualdade de oportunidades em todas as etapas da jornada profissional, incluindo recrutamento, seleção, contratação, desenvolvimento, promoção, reconhecimento, remuneração, sucessão e desligamento;
- c) Valorizar diferentes experiências, perspectivas, competências e formas de pensar como fatores que impulsionam a inovação, a criatividade e a melhoria contínua;
- d) Prevenir, identificar e combater qualquer forma de discriminação, preconceito, assédio, violência, exclusão ou retaliação;
- e) Promover um ambiente de trabalho seguro, saudável, colaborativo e psicologicamente seguro, no

qual todas as pessoas possam contribuir de forma autêntica;

- f) Incorporar os princípios desta Política aos processos internos, às relações com fornecedores, parceiros, clientes e demais partes interessadas;
- g) Incentivar o desenvolvimento de lideranças inclusivas, comprometidas com o respeito às diferenças e com a promoção da equidade;
- h) Promover ações permanentes de conscientização, capacitação e engajamento sobre diversidade, equidade e inclusão;
- i) Monitorar continuamente a efetividade desta Política, promovendo sua melhoria contínua.

6.2. DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A INFOTEC BRASIL deverá:

- a) Promover um ambiente de trabalho diverso, equitativo, inclusivo, colaborativo e respeitoso, valorizando as diferenças individuais e reconhecendo a pluralidade de experiências, perspectivas e competências;
- b) Incentivar a participação de todas as pessoas, assegurando que suas opiniões e contribuições sejam consideradas com respeito, imparcialidade e igualdade de oportunidades;
- c) Estimular uma cultura de pertencimento, na qual todas as pessoas possam atuar de forma autêntica, segura e livre de discriminação, preconceito ou exclusão;
- d) Reconhecer a diversidade e a inclusão como fatores estratégicos para a inovação, a criatividade, a melhoria contínua, a sustentabilidade e a geração de valor para o negócio;
- e) Promover ações que fortaleçam uma cultura de diversidade, equidade, inclusão e respeito às pessoas em todos os ambientes e relações de trabalho.

6.3. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

A INFOTEC BRASIL deverá:

- a) Assegurar igualdade de oportunidades nos processos de recrutamento, seleção, contratação,

desenvolvimento, promoção, movimentação interna, sucessão, reconhecimento e desligamento;

- b) Adotar critérios objetivos, transparentes e baseados em competências, desempenho, experiência e requisitos da função para todas as decisões relacionadas à gestão de pessoas;
- c) Incentivar o desenvolvimento profissional contínuo, oferecendo oportunidades de aprendizagem e capacitação acessíveis a todos os colaboradores;
- d) Promover ações que ampliem a representatividade de grupos sub-representados, em alinhamento às necessidades do negócio e à legislação aplicável

6.4. AMBIENTE RESPEITOSO E LIVRE DE DISCRIMINAÇÃO

A INFOTEC BRASIL não tolera qualquer forma de:

- a) Discriminação, direta ou indireta;
- b) Preconceito;
- c) Assédio moral ou sexual;
- d) Intimidação;
- e) Violência física, psicológica ou verbal;
- f) Bullying;
- g) Retaliação contra pessoas que realizem denúncias ou manifestações de boa-fé;
- h) Qualquer conduta incompatível com os princípios desta Política, do Código de Ética, do Código de Conduta e da Política de Direitos Humanos.

6.5. LIDERANÇA INCLUSIVA

As lideranças da INFOTEC BRASIL deverão:

- a) Atuar como exemplo na promoção da diversidade, da equidade, da inclusão e do respeito às pessoas;
- b) Estimular um ambiente de respeito, diálogo, colaboração e segurança psicológica;

- c) Assegurar tratamento justo, imparcial, respeitoso e livre de discriminação às pessoas sob sua responsabilidade;
- d) Prevenir, identificar, acolher e tratar prontamente situações de discriminação, assédio, preconceito, violência ou exclusão;
- e) Incentivar o desenvolvimento profissional de suas equipes, considerando critérios objetivos e igualdade de oportunidades;
- f) Conhecer, cumprir e promover o cumprimento das diretrizes estabelecidas nesta Política.

6.6. COMUNICAÇÃO ACESSÍVEL E INCLUSIVA

A INFOTEC BRASIL deverá:

- a) Promover comunicação institucional clara, respeitosa, acessível e inclusiva;
- b) Utilizar linguagem que respeite a diversidade e evite termos discriminatórios, preconceituosos ou excludentes;
- c) Incentivar que materiais institucionais representem a diversidade existente na sociedade e na organização;
- d) Promover a acessibilidade da comunicação sempre que aplicável.

6.7. ATRAÇÃO, SELEÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS

A INFOTEC BRASIL deverá:

- a) Conduzir processos de recrutamento e seleção com base em critérios técnicos, objetivos e alinhados às competências requeridas para cada função;
- b) Adotar práticas que contribuam para reduzir a influência de vieses inconscientes nos processos de recrutamento, seleção, desenvolvimento e gestão de pessoas;
- c) Incentivar a diversidade de perfis nos processos seletivos, promovendo oportunidades equitativas para candidatos de diferentes grupos sociais;

- d) Promover ações de capacitação e desenvolvimento voltadas ao fortalecimento das competências técnicas, comportamentais e de liderança dos colaboradores.

6.8. EQUIDADE NOS PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS

A INFOTEC BRASIL deverá:

- a) Assegurar que os processos de remuneração, reconhecimento, avaliação de desempenho, promoção e sucessão sejam conduzidos com base em critérios objetivos, transparentes, equitativos e compatíveis com as responsabilidades de cada função;
- b) Monitorar continuamente os processos de gestão de pessoas, com o objetivo de identificar e mitigar desigualdades, barreiras ou práticas incompatíveis com os princípios desta Política;
- c) Promover práticas de gestão que assegurem a equidade, o respeito às diferenças e a igualdade de oportunidades, em conformidade com a legislação aplicável e as diretrizes desta Política.

6.9. ACESSIBILIDADE E ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL

A INFOTEC BRASIL deverá:

- a) Promover, sempre que aplicável, medidas que assegurem a acessibilidade física, comunicacional, tecnológica, digital e organizacional, observadas as necessidades das pessoas e a legislação aplicável.
- b) Adotar adaptações razoáveis para eliminar barreiras que possam restringir a participação plena das pessoas;
- c) Observar a legislação aplicável às pessoas com deficiência e demais normas relacionadas à acessibilidade;
- d) Incentivar o desenvolvimento contínuo de ambientes, processos e recursos mais acessíveis.

6.10. CADEIA DE FORNECEDORES

A INFOTEC BRASIL incentivará fornecedores, parceiros, prestadores de serviços e demais terceiros a:

- a) Atuar em conformidade com esta Política, com a Política de Direitos Humanos, com o Código de Ética, com o Código de Conduta e com a legislação aplicável;
- b) Promover ambientes de trabalho respeitosos, inclusivos e livres de discriminação;
- c) Respeitar os direitos humanos e a igualdade de oportunidades em suas relações de trabalho;
- d) Cooperar com iniciativas de promoção da diversidade, da equidade e da inclusão, sempre que compatíveis com a natureza da relação comercial;
- e) Observar, quando aplicável, os processos de avaliação e due diligence adotados pela INFOTEC BRASIL.

6.11. DIRETRIZES COMPLEMENTARES

No cumprimento da presente Política, a INFOTEC BRASIL deverá:

- a) Integrar os princípios ESG (Ambiental, Social e Governança) e os compromissos relacionados à diversidade, equidade, inclusão e aos Direitos Humanos à estratégia de negócios e ao sistema de gestão, de forma transversal e contínua, contemplando processos de compliance, auditoria, gestão de riscos e due diligence.
- b) Integrar os princípios ESG (Ambiental, Social e Governança) e os compromissos relacionados à diversidade, equidade, inclusão e aos Direitos Humanos à estratégia de negócios e ao sistema de gestão, de forma transversal e contínua, incluindo processos de compliance, auditoria, gestão de riscos e due diligence.
- c) Conscientizar, treinar e engajar todos os colaboradores, parceiros e fornecedores na disseminação e aplicação desta Política, assegurando entendimento adequado de suas responsabilidades.
- d) Manter-se atualizada quanto à legislação aplicável, padrões internacionais e boas práticas do setor, revisando periodicamente seus procedimentos.
- e) Apoiar, quando cabível, modelos de trabalho flexíveis e inclusivos, como o trabalho remoto e

híbrido, garantindo conformidade com normas de ergonomia, segurança da informação, proteção de dados e promoção da saúde mental.

- f) Garantir canais seguros, acessíveis e confidenciais para comunicação de dúvidas, sugestões e denúncias, assegurando a proteção de dados, a confidencialidade das informações e a tolerância zero a qualquer forma de retaliação.
- g) Assegurar que todas as diretrizes desta Política sejam comunicadas a terceiros, visitantes, prestadores de serviços e parceiros estratégicos.

6.12. RESPONSABILIDADES INDIVIDUAIS

Todos os administradores, colaboradores, terceiros e parceiros devem:

- a) atuar com respeito às diferenças;
- b) comunicar situações de discriminação;
- c) colaborar com investigações;
- d) participar dos treinamentos obrigatórios;
- e) promover ambiente respeitoso;
- f) agir de forma compatível com os Códigos de Ética e de Conduta.

7. COMUNICAÇÃO E PROCEDIMENTO PADRÃO

Qualquer pessoa que tenha conhecimento ou suspeita de prática incompatível com esta Política deverá comunicar o fato. Caso sejam identificados indícios, reais ou potenciais, de algum ato ilícito ou em desconformidade com os princípios e diretrizes desta política ou com os valores éticos e de integridade da INFOTEC BRASIL praticados por qualquer colaborador, o Comitê de Compliance e Integridade deverá ser informado imediatamente, por meio do Canal de Ética disponível em:

<https://contatoseguro.com.br/infotecbrasil>

O referido canal possui garantia de respeito ao anonimato, caso o denunciante deseje preservar sua identidade e, ainda, os normativos da INFOTEC BRASIL proíbem a realização de qualquer medida em

represária na hipótese de identificação.

8. INVESTIGAÇÕES E SANÇÕES

Todos os incidentes reportados com indícios ou suspeitas de violação desta Política serão investigados de forma imediata, independente e adequada pelo Comitê de Compliance e Integridade da INFOTEC BRASIL.

Caso, após a apuração, seja comprovada qualquer conduta incompatível com as diretrizes desta Política, serão adotadas medidas corretivas proporcionais e exemplares, levando-se em consideração a gravidade, reincidência, impacto e a legislação aplicável.

As violações desta Política constituem infração às normas internas da INFOTEC BRASIL e poderão ensejar medidas disciplinares, contratuais ou legais, observado o devido processo interno, a proporcionalidade, a gravidade da conduta e a legislação aplicável.

Qualquer pessoa que atue em nome da INFOTEC BRASIL — incluindo administradores, colaboradores, terceiros ou parceiros — estará sujeita às sanções disciplinares e legais previstas no Código de Conduta Ética, conforme abaixo:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão temporária;
- c) Demissão sem justa causa (pessoa física);
- d) Demissão por justa causa (pessoa física);
- e) Rescisão de contratos e exclusão do fornecedor, parceiro ou terceiro (pessoa jurídica);
- f) Adoção de medidas judiciais cabíveis, inclusive para reparação de danos.

9. DISPOSIÇÕES GERAIS

9.1. A INFOTEC BRASIL promoverá monitoramento periódico da efetividade desta Política, utilizando indicadores, avaliações internas, resultados de treinamentos, manifestações recebidas pelo Canal de Ética e demais mecanismos de governança, visando sua melhoria contínua.

9.2. A INFOTEC BRASIL promoverá treinamentos periódicos sobre diversidade, equidade e inclusão,

podendo estabelecer programas obrigatórios conforme o nível de exposição ao risco ou a natureza das atividades desempenhadas.

10.REFERÊNCIAS

- a) Código de Ética da INFOTEC BRASIL;
- b) Código de Conduta da INFOTEC BRASIL;
- c) Política de Direitos Humanos da INFOTEC BRASIL;
- d) Política de Responsabilidade Socioambiental da INFOTEC BRASIL;
- e) Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- f) Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei nº 5.452/1943);
- g) Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015);
- h) Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010);
- i) Pacto Global da ONU e seus 10 Princípios;
- j) Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- k) Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGP);
- l) Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- m) Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).