

POL – 0023 – Política de Diversidade, Inclusão e Responsabilidade Social



Histórico de Versões

Data	Versão	Descrição	Autor
27/07/2026	1.0	POL – 0023 Política de Diversidade, Inclusão e Responsabilidade Social_V1	Área de Compliance
28/07/2026	2.0	Revisão conforme Parecer Jurídico nº 044/2026 (Vilanova Advocacia & Assessoria Jurídica)	Área de Compliance

Introdução

A Política de Diversidade, Inclusão e Responsabilidade Social da Plano Consultoria tem como objetivo formalizar os compromissos institucionais da organização com a promoção de um ambiente de trabalho diverso, inclusivo e equitativo, bem como com a atuação socialmente responsável junto a colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros de negócio e à sociedade. Esta política é parte integrante do Programa de Compliance da Plano Consultoria e deve ser interpretada em conjunto com o POL-0001.1 Código de Ética e Conduta e com o POL-0019 Política de Prevenção ao Assédio e à Discriminação.

Abrangência

Esta política se aplica a todos os colaboradores da Plano Consultoria (incluindo sócios, estatutários, celetistas, estagiários e prestadores de serviços) e terceiros (fornecedores, parceiros de negócio, entre outros). Todos devem aderir às diretrizes estabelecidas, respeitando as normas internas, bem como as leis e regulamentos vigentes.

1. Referências Legais e Normativas

- POL-0001.1 Código de Ética e Conduta
- POL-0019 Política de Prevenção ao Assédio e à Discriminação
- Constituição Federal de 1988, art. 3º, IV e art. 5º
- Lei nº 9.029/1995 – Proibição de práticas discriminatórias nas relações de trabalho
- Lei nº 12.288/2010 – Estatuto da Igualdade Racial
- Lei nº 13.146/2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência



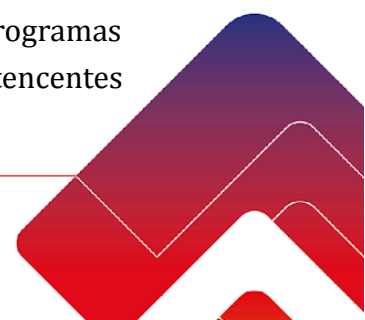
- Lei nº 14.457/2022 – Programa Emprega + Mulheres (medidas de prevenção e combate ao assédio e apoio à parentalidade)
- Lei nº 14.611/2023 – Lei da Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens
- Decreto nº 9.571/2018 – Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos
- Convenção nº 111 da OIT – Discriminação em matéria de emprego e ocupação
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU
- ISO 26000 – Diretrizes sobre Responsabilidade Social

2. Objetivos

- Formalizar o compromisso institucional da Plano Consultoria com a diversidade, a inclusão e a equidade em todas as suas relações.
- Assegurar ambiente de trabalho livre de discriminação de qualquer natureza, seja por raça, cor, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência, origem ou condição social.
- Estabelecer diretrizes de atuação socialmente responsável, com geração de valor para a sociedade e para as comunidades em que a organização atua.
- Integrar princípios de responsabilidade social à estratégia, aos processos e às decisões de negócio da organização.

3. Diretrizes de Diversidade e Inclusão

- Os processos de recrutamento, seleção, promoção, remuneração e desenvolvimento devem ser conduzidos com base em critérios objetivos de mérito e competência, sendo vedada qualquer forma de discriminação.
- A exigência de critérios objetivos não afasta a faculdade da Plano Consultoria de implementar ações afirmativas e programas intencionais de atração, seleção e capacitação de talentos pertencentes



a grupos sub-representados, com o fito de corrigir desigualdades históricas, com respaldo no Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010).

- A organização garante a equidade e a transparência em suas práticas de remuneração, comprometendo-se com a igualdade salarial entre mulheres e homens para o exercício da mesma função ou trabalho de igual valor, em estrita observância à Lei nº 14.611/2023.
- A organização promove iniciativas de apoio à parentalidade (maternidade e paternidade) e à primeira infância, visando garantir a retenção de talentos e a equidade de gênero no ambiente corporativo, conforme as diretrizes do Programa Emprega + Mulheres (Lei nº 14.457/2022).
- A organização promove a pluralidade de perfis, experiências e perspectivas em suas equipes, reconhecendo a diversidade como fator de inovação e qualidade das entregas.
- Devem ser asseguradas condições de acessibilidade e adaptações razoáveis para pessoas com deficiência, tanto no ambiente físico quanto nos recursos digitais de trabalho.
- Manifestações de assédio, discriminação ou intolerância devem ser tratadas conforme o POL-0019 e comunicadas ao Canal de Integridade.
- Lideranças têm o dever de promover ambiente inclusivo, seguro e respeitoso, atuando como exemplo na aplicação desta política.

4. Diretrizes de Responsabilidade Social

- A Plano Consultoria compromete-se a conduzir seus negócios de forma ética, transparente e sustentável, considerando os impactos sociais de suas atividades.
- A organização apoia iniciativas de capacitação, educação e desenvolvimento profissional, incluindo ações de disseminação de conhecimento em gestão por meio de seus programas institucionais.
- As relações com fornecedores e parceiros devem privilegiar organizações que adotem práticas compatíveis com esta política, com a legislação trabalhista e com os direitos humanos, em consonância com as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos



(Decreto nº 9.571/2018).

- É vedada, em toda a cadeia de valor, a utilização de trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo ao escravo.
- A organização busca alinhar suas práticas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) aplicáveis ao seu setor de atuação.

5. Governança do Tema

A área de Compliance, em atuação conjunta com a área de Recursos Humanos e com o apoio da Alta Direção, é responsável por gerenciar, monitorar e atualizar esta política, acompanhar a efetividade das práticas de diversidade, inclusão e responsabilidade social e reportar periodicamente os avanços e as oportunidades de melhoria.

- A organização instituirá ou apoiará Comitês de Diversidade (ou grupos de afinidade) formados por colaboradores, com caráter consultivo, para auxiliar na proposição e acompanhamento de ações inclusivas.
- As ações de prevenção ao assédio e à discriminação contarão com o envolvimento direto da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), incluindo a realização de treinamentos anuais obrigatórios para todos os colaboradores, conforme exigência da Lei nº 14.457/2022.

6. Canal de Integridade

O Canal de Integridade é um meio confidencial e seguro para comunicação de dúvidas, sugestões ou relatos de condutas inadequadas relacionadas a esta política. Todas as denúncias são tratadas com sigilo absoluto, sem risco de retaliação.

7. Medidas Disciplinares

Violações à presente política estarão sujeitas a sanções disciplinares previstas na legislação aplicável, assegurados os direitos ao contraditório e à ampla defesa.

8. Vigência e Revisão

Esta política deve ser revisada periodicamente para garantir sua aderência às





leis e regulamentos aplicáveis, bem como às necessidades organizacionais. A vigência é imediata a partir de sua publicação.

