

<b>VP/Diretoria</b>	VP de Gente, Gestão e Performance	<b>Versão</b>	02
---------------------	-----------------------------------	---------------	----

**Histórico de Revisões**

<b>Versão:</b>	<b>Data Aprovação:</b>	<b>Histórico:</b>
01	17/12/2021	Elaboração do documento.
02	29/11/2023	Atualização dos itens: I. Objetivo, II. Abrangência, III. Diretrizes subitens: 1.1; 2.2; 2.3; 2.4; 2.5; 3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 3.5; 4.1.1; 4.1.2; 4.1.3; 4.2.1; 4.2.2; 4.2.3; 4.3.1; 4.3.3; 4.3.4; 4.4.1; 4.4.3; 4.4.4; 4.5.1; 4.5.2; 4.5.3; 4.5.5; 4.6.1; 4.6.3; 4.6.4 e 4.6.5, IV. Gestão de Consequências, V. Responsabilidades, VI. Documentação Complementar, VII. Conceitos e Siglas e VIII. Disposições Gerais.

**Índice**

I. Objetivo.....	1
II. Abrangência .....	1
III. Diretrizes .....	2
1. Ética em todas as relações .....	2
2. Diversidade, respeito e direitos humanos .....	2
3. Igualdade de Oportunidades .....	3
4. Compromissos.....	3
IV. Gestão de Consequências.....	6
V. Responsabilidades.....	6
VI. Documentação Complementar .....	8
VII. Conceitos e Siglas .....	8
VIII. Disposições Gerais .....	11

**I. Objetivo**

Estabelecer as diretrizes e governança para tornar a Companhia mais inclusiva, alinhadas aos Compromissos da Cielo S.A. – Instituição de Pagamento ("Cielo") e estratégia de Diversidade e Inclusão.

Aumentar a representatividade de grupos sociais minorizados no quadro de colaboradores, promovendo uma cultura inclusiva, respeitando as pessoas e repudiando toda forma de discriminação, tal qual previsto no [Código de Conduta Ética](#).

**II. Abrangência**

Todos os membros do Conselho de Administração e da Diretoria-Executiva ("Administradores"); membros dos Comitês de Assessoramento e do Conselho Fiscal;

Título	DIVERSIDADE E INCLUSÃO	Código	PLT_030
VP/Diretoria	VP de Gente, Gestão e Performance	Versão	02

colaboradores, incluindo terceirizados, estagiários e jovens aprendizes (“Colaboradores”) das empresas Cielo, Servinet Serviços Ltda. (“Servinet”), Stelo S.A. (“Stelo”) e Aliança Pagamentos e Participações Ltda. (“Aliança”), doravante denominadas em conjunto de “Companhia”.

Todas as Sociedades Controladas da Companhia devem definir seus direcionamentos a partir das orientações previstas na presente Política, considerando as necessidades específicas e os aspectos legais e regulamentares a que estão sujeitas.

Em relação às Sociedades Coligadas, os representantes da Companhia que atuem na administração das Sociedades Coligadas devem envidar esforços para que elas definam seus direcionamentos a partir das orientações previstas na presente Política, considerando as necessidades específicas e os aspectos legais e regulamentares a que estão sujeitas.

### III. Diretrizes

#### 1. Ética em todas as relações

- 1.1. A Ética é uma premissa para o relacionamento com todos os públicos com as quais a Companhia se relaciona, como: Administradores, Conselheiros Fiscais, Colaboradores (incluindo terceirizados), estagiários, jovens aprendizes, Sociedades Controladas e Coligadas, acionistas, investidores, bancos, bandeiras, clientes, fornecedores, concorrentes, governo, órgãos reguladores, imprensa, comunidade, sociedade, usuários de pagamentos eletrônicos, dentre outros.
- 1.2. Os preceitos da conduta ética da Companhia estão estabelecidos no [Código de Conduta Ética](#).

#### 2. Diversidade, respeito e direitos humanos

- 2.1. Assim como estabelecido no [Código de Conduta Ética](#) e na [Política de Sustentabilidade](#), a Companhia valoriza a diversidade e a dignidade do ser humano, repudiando qualquer forma de intimidação, preconceito, discriminação (em razão de gênero, deficiência, origem, religião, cor da pele, raça, etnia, orientação sexual, estado civil, idade, condição de saúde e/ou social) ou assédio (sexual, moral, religioso, econômico, político ou organizacional). Tampouco tolera agressões físicas e/ou verbais, desrespeito, constrangimento e/ou humilhações.
- 2.2. A Companhia considera que o respeito à diversidade de ideias está no seu jeito de ser e isso se reflete na atitude de todos os seus Administradores e Colaboradores.
- 2.3. A Companhia valoriza e está comprometida com a promoção e proteção dos direitos humanos e da liberdade fundamental em todas as suas relações de negócio. A Companhia segue os princípios da [Declaração Universal dos Direitos Humanos](#) e valoriza o direito à vida, à liberdade de expressão e à segurança. Esses princípios são a base para a justiça, a liberdade e a paz.
- 2.4. A Companhia é signatária do [Pacto Global Nações Unidas](#). O compromisso com os Direitos Humanos é referência não só para Colaboradores e Administradores, mas

<b>Título</b>	<b>DIVERSIDADE E INCLUSÃO</b>	<b>Código</b>	<b>PLT_030</b>
<b>VP/Diretoria</b>	VP de Gente, Gestão e Performance	<b>Versão</b>	02

também para os demais públicos com os quais a Companhia se relaciona. Os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas trazem diretrizes relacionadas a Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção.

- 2.5. O desenvolvimento e o desempenho das atividades econômicas da Companhia estão em conformidade com os requisitos legais e outros requisitos aplicáveis às questões de diversidade e inclusão, conforme legislação vigente aplicável.

### **3. Igualdade de Oportunidades**

- 3.1. A Companhia valoriza a igualdade de oportunidades e a diversidade, acredita que todas as pessoas devem ter as mesmas condições de desenvolvimento profissional. Esse direito deve ser assegurado por todos os profissionais envolvidos nos processos de contratação e de gestão de pessoas.
- 3.2. A Companhia entende que um ambiente de trabalho com igualdade de oportunidades e inclusivo para todos os diversos perfis é uma condição que alavanca a estratégia do negócio, gerando inovação no desenvolvimento de produtos e resultados mais consistentes.
- 3.3. A Companhia reconhece que a realidade do contexto socioeconômico e cultural em que opera oferece barreiras estruturais que comprometem o acesso justo e equânime às oportunidades. A Companhia envidará esforços para corrigir essas diferenças e buscará garantir que a igualdade de oportunidades ofereça maior justiça social em seus processos de seleção e desenvolvimento de carreira.
- 3.4. A Companhia se compromete a monitorar as métricas de remuneração, especialmente nos recortes de gênero, raça e de pessoas com deficiência, possibilitando análises de disparidade salarial.
- 3.5. A Companhia envidará esforços para combater a disparidade salarial a fim de manter uma remuneração equitativa.

### **4. Compromissos**

#### **4.1. Liderança Inclusiva**

- 4.1.1. A Companhia se compromete com o desenvolvimento de uma liderança engajada e com um comportamento ativo e protagonista na promoção da Diversidade e Inclusão.
- 4.1.2. A Companhia busca desenvolver sua liderança em comportamentos inclusivos, o que abrange os membros da Administração e os demais membros da liderança, para que garantam o respeito e o tratamento de todas as pessoas de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos, a não-discriminação, promovendo o desenvolvimento e o crescimento de talentos.
- 4.1.3. Como forma de acompanhar as tendências e os movimentos de vanguarda no mercado, a Companhia busca participar de redes e

<b>Título</b>	<b>DIVERSIDADE E INCLUSÃO</b>	<b>Código</b>	<b>PLT_030</b>
<b>VP/Diretoria</b>	VP de Gente, Gestão e Performance	<b>Versão</b>	02

comunidades externas com foco em diversidade e assumir compromissos públicos em relação ao tema de Diversidade e Inclusão.

#### **4.2. Representatividade**

- 4.2.1. A Companhia se compromete com a inclusão racial, de gênero, LGBTQIA+ e de pessoas com deficiência em todos os níveis, garantindo que os processos seletivos realizados por recrutamento e seleção sejam orientados por ações afirmativas, que possam reduzir desigualdades na representatividade entre o cenário interno e a demografia brasileira.
- 4.2.2. A Companhia busca a representatividade de grupos minorizados nos seus diferentes níveis, assim como em seu plano de sucessão.
- 4.2.3. A Companhia busca oferecer igualdade de oportunidades, fomentando ações afirmativas que potencializem a atração, o recrutamento e a seleção de candidatos diversos.

#### **4.3. Desenvolvimento de Carreira**

- 4.3.1. A Companhia se compromete com o apoio ao desenvolvimento de carreira de grupos minorizados, garantindo a igualdade de oportunidades em promoções e movimentações, combatendo os vieses inconscientes de forma ativa.
- 4.3.2. A Companhia busca garantir uma infraestrutura acessível e inclusiva, além de ferramentas assistivas, conforme as necessidades individuais, como acessibilidade física e instrumentos de trabalho, objetivando eliminar barreiras ao desenvolvimento profissional.
- 4.3.3. A Companhia busca promover o desenvolvimento profissional de Colaboradores pertencentes a grupos minorizados, oferecendo programas e ações de educação, capacitação e mentorias dedicados ao apoio de suas carreiras.
- 4.3.4. A Companhia busca realizar ações para mitigar os vieses nos diferentes processos de tomada de decisão, incluindo naqueles referentes ao desenvolvimento de carreira de seus Colaboradores.

#### **4.4. Cultura Inclusiva**

- 4.4.1. A Companhia se compromete em desenvolver uma Cultura Organizacional Antimachista, Antirracista, Anticapacitista e AntiLGBTfóbica com um posicionamento institucional protagonista nas pautas de diversidade e inclusão, trabalhando de forma que este seja um dos traços da cultura organizacional em todos os Colaboradores.
- 4.4.2. A Companhia trabalha para promover a saúde, segurança e bem-estar a todas as pessoas que fazem parte de seu quadro de Colaboradores, considerando suas diferentes necessidades, inclusive na oferta de benefícios e políticas de Recursos Humanos.

Título	DIVERSIDADE E INCLUSÃO	Código	PLT_030
VP/Diretoria	VP de Gente, Gestão e Performance	Versão	02

4.4.3. A Companhia busca sensibilizar, treinar e educar continuamente os Colaboradores e parceiros em prol do respeito às diferenças e para a promoção da diversidade e inclusão.

4.4.4. A Companhia busca construir ações de comunicação interna, *marketing*, publicidade e propaganda com um olhar inclusivo e que promovam um posicionamento ativo em prol da diversidade e inclusão.

#### 4.5. Orientação para *stakeholder*

4.5.1. A Companhia se compromete a fomentar a inclusão socioproductiva de grupos minorizados, apoiando uma inovação social que estimule a Diversidade e Inclusão em toda cadeia de valor.

4.5.2. A Companhia apoia e busca promover políticas de valorização à diversidade em sua cadeia de valor e busca contratar fornecedores que estejam engajados e pratiquem diversidade e inclusão, em consonância com as diretrizes definidas nesta Política.

4.5.3. A Companhia estimula a transparência e o diálogo ao longo da sua cadeia de valor e incentiva boas práticas socioambientais, de governança e de diversidade e inclusão, especialmente nas relações estabelecidas com a Companhia, prezando pela proteção dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, que devem ser respeitadas e implementadas conforme [Código de Conduta Ética](#).

4.5.4. A Companhia busca promover a diversidade por meio de iniciativas voltadas à comunidade em seu eixo de investimento social da conforme disposto na Política de Sustentabilidade.

4.5.5. A Companhia busca estimular a diversidade e inclusão no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.

#### 4.6. Estrutura Interna

4.6.1. A Companhia se compromete a garantir a existência de uma estrutura formal para atuação na agenda de diversidade e inclusão, direcionando e alocando esforços, equipes e recursos.

4.6.2. A Companhia trabalha para estabelecer metas, medir, documentar e publicar os progressos na promoção da diversidade.

4.6.3. A Companhia oferece e busca aprimorar continuamente seu Canal de Ética, possibilitando a denúncia de casos de desvios ao [Código de Conduta Ética](#), inclusive desvios associados à diversidade.

4.6.4. A Companhia estimula, fortalece e promove comunidades internas ou fóruns com foco em diversidade e inclusão, para fomentar constantemente a pauta e participação dos Colaboradores em ações do tema.

<b>Título</b>	<b>DIVERSIDADE E INCLUSÃO</b>	<b>Código</b>	<b>PLT_030</b>
<b>VP/Diretoria</b>	VP de Gente, Gestão e Performance	<b>Versão</b>	02

4.6.5. A Companhia realiza a gestão de diversidade e inclusão por meio de uma estrutura de governança formalmente estabelecida, e direciona orçamento e equipe para desenvolvimento e melhoria contínua dos processos que suportam o atingimento dos compromissos previstos nesta Política.

#### **IV. Gestão de Consequências**

Colaboradores, fornecedores ou outras partes interessadas (Stakeholders) que observarem quaisquer desvios às diretrizes desta Política, poderão relatar o fato ao Canal de Ética nos canais abaixo, podendo ou não se identificar.

- [www.canaldeetica.com.br/cielo](http://www.canaldeetica.com.br/cielo)
- Telefone, ligação gratuita: 0800 775 0808

Internamente, o não cumprimento das diretrizes desta Política enseja a aplicação de medidas de responsabilização dos agentes que a descumprirem, conforme a respectiva gravidade do descumprimento e de acordo com normativos internos, sendo aplicáveis a todas as pessoas descritas no item "Abrangência" desta Política, incluindo a liderança e membros da Diretoria-Executiva.

#### **V. Responsabilidades**

- **Administradores e Colaboradores:**
  - Observar e zelar pelo cumprimento da presente Política e, quando assim se fizer necessário, acionar a Gerência de Sustentabilidade, Diversidade e Impacto para consulta sobre situações que envolvam conflito com esta Política ou mediante a ocorrência de situações nela descritas.
- **Gerência de Sustentabilidade, Diversidade e Impacto (Vice-Presidência Executiva de Gente, Gestão e Performance):**
  - Cumprir as diretrizes estabelecidas nesta Política, mantê-la atualizada de forma a garantir que quaisquer alterações sejam incorporadas à mesma e esclarecer dúvidas relativas ao seu conteúdo e a sua aplicação, assim como organização e articulação da estratégia para atendimentos às Diretrizes desta, no que se refere ao público interno e externo, buscando alinhamento com as melhores práticas do mercado;
  - Coordenar a implementação do Programa de Diversidade da Companhia;
- **Grupos de Afinidade**
  - Servir como um espaço de acolhimento, ou seja, um ambiente seguro para quem participa, possibilitando a escuta ativa de seus membros, garantindo o engajamento e coordenação de todas as pessoas participantes dos grupos.
- **Comitê de Sustentabilidade**

Título	DIVERSIDADE E INCLUSÃO	Código	PLT_030
VP/Diretoria	VP de Gente, Gestão e Performance	Versão	02

- Propor e acompanhar a execução dos projetos que melhorem as práticas de sustentabilidade da Companhia nas dimensões social, ambiental e econômica, decorrentes do Plano Estratégico de Sustentabilidade.
- **Superintendência Executiva de Marketing:**
  - Definir, executar e divulgar as ações gerais de diversidade e inclusão na Companhia, em âmbito interno e externo, com apoio da área de Sustentabilidade, Diversidade e Impacto, conforme estratégia de comunicação definida para o tema.
- **Vice-Presidência Executiva Jurídica e de Relações Governamentais:**
  - Analisar documentos, políticas afirmativas e quaisquer assuntos ou ações relacionadas à diversidade e inclusão sob o âmbito jurídico, de maneira a resguardar a atuação da Companhia conforme a legislação aplicável.
- **Superintendência Executiva de Auditoria:**
  - Apurar as denúncias registradas no Canal de Ética, contemplando o tema de diversidade e inclusão na Companhia, alinhado às Diretrizes previstas nesta Política e ao [Código de Conduta Ética](#).
- **Superintendência Executiva de Desenvolvimento Organizacional (Vice-Presidência Executiva de Gente, Gestão e Performance):**
  - Definir e executar, em conjunto com a área de Sustentabilidade, Diversidade e Impacto, as ações estratégicas de desenvolvimento profissional e cultural de Colaboradores e administradores da Companhia, bem como as ações de recrutamento e seleção alinhadas às Diretrizes previstas nesta Política, complementarmente à Política de Recursos Humanos da Companhia.
- **Superintendência Executiva de Produtos e Serviços de RH: (Vice-Presidência Executiva de Gente, Gestão e Performance):**
  - Definir, executar e acompanhar as métricas relacionadas à remuneração, em conjunto com a área de Sustentabilidade, Diversidade e Impacto, para garantir as ações estratégicas de desenvolvimento profissional e cultural de Colaboradores e administradores da Companhia, alinhado às Diretrizes previstas nesta Política, complementarmente à Política de Recursos Humanos da Companhia.
- **Fórum de Diversidade:**
  - Analisar e emitir recomendação à Diretoria-Executiva acerca da estratégia de diversidade e inclusão a ser adotada pela Companhia, bem como emitir recomendação acerca da sua eficácia, propondo eventuais alterações necessárias à Diretoria-Executiva;
  - Analisar e propor eventuais ajustes aos instrumentos normativos da Companhia que tratem sobre o tema diversidade, emitindo recomendação à Diretoria-Executiva da Companhia, caso aplicável;

Título	DIVERSIDADE E INCLUSÃO	Código	PLT_030
VP/Diretoria	VP de Gente, Gestão e Performance	Versão	02

Analisar e emitir recomendação à Diretoria-Executiva sobre o plano de trabalho e ações mapeados no âmbito do programa de diversidade da Companhia, bem como outros assuntos relacionados à atuação do Fórum; e

- Definir e monitorar os indicadores de promoção de diversidade e inclusão, a fim de identificar os pontos prioritários para ações corporativas.

▪ **Superintendência Executiva de Governança Corporativa:**

- Interface com: (i) os Acionistas Controladores; (ii) Administradores; (iii) membros do Conselho Fiscal e dos Comitês de Assessoramento, bem como de quaisquer órgãos da Companhia com funções técnicas ou consultivas, criados por disposição estatutária, e aqueles que venham a adquirir esta qualidade, para o esclarecimento e/ou direcionamento de dúvidas acerca dos documentos mencionados e/ou pertinentes a esta Política.

## VI. Documentação Complementar

- [Código de Conduta Ética;](#)
- [Declaração Universal dos Direitos Humanos;](#)
- [Manifesto de Diversidade & Inclusão;](#)
- [Pacto Global Nações Unidas;](#)
- [Política de Gestão de Recursos Humanos;](#)
- [Política de Sustentabilidade;](#)
- Demais Políticas e Normas da Companhia que são aperfeiçoadas constantemente, aprovadas pelas alçadas competentes e disponibilizadas a todos os Colaboradores.

## VII. 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 grupos 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 LGBTQIA+.
- **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.

Título	DIVERSIDADE E INCLUSÃO	Código	PLT_030
VP/Diretoria	VP de Gente, Gestão e Performance	Versão	02

- **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 LGBTQIA+, 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.

Título	DIVERSIDADE E INCLUSÃO	Código	PLT_030
VP/Diretoria	VP de Gente, Gestão e Performance	Versão	02

- **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).
- **LGBTQIA+:** Cada letra representa um grupo de pessoas: lésbicas (mulheres que têm atração sexual por ou mantém relação afetiva e/ou sexual com outra mulher), gays (pessoas que sentem atração sexual e/ou mantém relação amorosa com indivíduo do mesmo sexo), bissexuais (atração sexual ou comportamento sexual voltado tanto a homens como a mulheres, ou por mais de um sexo ou gênero), transgêneros (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico), transexuais (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico) ou travestis (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico), queer (pessoas que não sentem atração física e/ou sexual por nenhum dos sexos ou gêneros), intersexuais (pessoas que nascem com características sexuais biológicas que não se encaixam nas categorias típicas do sexo feminino ou masculino), assexuais (pessoas que não sentem atração sexual) e o símbolo de "mais" no final da sigla aparece para incluir outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo (pessoas heterossexuais, ou seja, que sentem atração afetiva/sexual somente pelo sexo/gênero diferente do seu), mas que não aparecem em destaque antes do símbolo.
- **LGBTfobia:** Crime previsto na lei n. 7.716/1989. Em 2019, no Brasil, diante da falta de uma legislação específica sobre LGBTfobia, o STF equiparou a homofobia (rejeição ou aversão a homossexual e à homossexualidade) e a transfobia (atitudes, sentimentos ou ações negativas, discriminatórias ou preconceituosas contra pessoas transgênero, ou que se reconheçam como tal) aos dispositivos da lei 7.716, o mesmo que endereça o crime de racismo.
- **Orientação Sexual:** É a atração sexual ou afetiva (involuntária e inerente) que uma pessoa sente por outras pessoas.
- **Raça:** É o conjunto de hábitos, crenças e comportamentos compartilhados por meio de pessoas que também possuem características físicas semelhantes (geralmente e expressadas pela cor da pele). Ou seja, raça é a marca física de uma cultura.
- **Racismo:** Crime previsto na lei n. 7.716/1989, que diz respeito à uma conduta discriminatória dirigida a determinado grupo ou coletividade. A lei de racismo enquadra uma série de situações como: recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial, impedir o acesso às entradas sociais em edifícios, discriminar nas relações de emprego, entre outros. Conceitualmente, o racismo é mais amplo do que a injúria, pois visa atingir uma coletividade indeterminada de indivíduos, discriminando toda a integralidade de uma etnia e uma raça.

<b>Título</b>	<b>DIVERSIDADE E INCLUSÃO</b>	<b>Código</b>	<b>PLT_030</b>
<b>VP/Diretoria</b>	VP de Gente, Gestão e Performance	<b>Versão</b>	02

- **Stakeholder (Partes Interessadas):** São todos os públicos relevantes, sejam internos ou externos, que consistem em pessoas, grupos, organizações, associações e outros atores que influenciam ou são influenciados pelas atividades, produtos e serviços da Companhia, e podem ser impactados por suas decisões, ações e desempenho. São exemplos de Partes Interessadas (Stakeholders), mas não se limitam à: fornecedores, investidores, Colaboradores, comunidades locais, imprensa, organizações da sociedade civil.
- **Vieses Inconscientes:** São mecanismos do cérebro humano explicados pela neurociência como resultantes da formação e organização cerebral, baseadas tanto em nossas experiências e ambientes de vida quanto em uma herança ancestral ou primitiva. Quando se associa um juízo de valor à esse viés inconsciente, podem ser gerados preconceitos e discriminações.

#### **VIII. Disposições Gerais**

É competência do Conselho de Administração da Companhia alterar esta Política sempre que se fizer necessário.

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e revoga quaisquer documentos em contrário.

Barueri, 29 de novembro de 2023.

**Cielo S.A. – Instituição de Pagamento**