



## 1. Directrices de ética empresarial de DLC

### 1.1. Mensaje del Presidente

A lo largo de su historia, Diesel Line Cambuí ha desarrollado sus actividades basándose en un código de conducta y ética, donde pueda solidificarse y establecer una presencia constructiva en el mercado en el que opera.

Consideramos conducta ética aquella que tiene como objetivo el cumplimiento de las directrices establecidas en este documento, así como de las normas legales, técnicas y civiles, teniendo en cuenta todos los aspectos de comportamiento implicados.

En este sentido, cabe destacar que la integridad, fruto de esta conducta ética, debe llevarnos a la acción de poder decir: "nos sentiríamos responsables y orgullosos si nuestras acciones se hicieran públicas".

Teniendo en cuenta este aspecto, cabe destacar que la integridad requiere un entorno que no sólo sea libre y abierto, sino que también respete las cuestiones relacionadas con la privacidad y la confidencialidad.

Hacemos hincapié en que la empresa pretende crear un entorno armonioso y transparente, por lo que fomentamos las denuncias voluntarias o anónimas que nos ayuden a identificar cualquier acto y/o sospecha que vulnere esta integridad, así como los actos de mala conducta de los empleados hacia nuestros clientes y representantes.

Asimismo, destacamos que DLC se esfuerza por actuar de acuerdo con los manuales, normas y códigos de ética de nuestras partes interesadas y, con ello, queremos desarrollar acciones que frenen cualquier conducta que resulte inapropiada.



## 1.2. Carta de Valores

Comentado [V1]: Ajustar trecho Amar | Desarrollar | Creer | Respetar conforme original

### NUESTRO PROPÓSITO

Generar **éxito** para todas nuestras conexiones con **transparencia, compromiso, atención y colaboración.**

### NUESTRA VISIÓN

- Ser reconocidos por nuestros clientes como empresa única en la construcción de sus resultados operativos.
- Ser considerada una de las mejores empresas para trabajar en nuestro segmento y tamaño.
- Ser reconocidos por nuestros empleados como una empresa que desafía y brinda desarrollo profesional.
- Ser reconocidos por nuestros vecinos como generadores de éxito en nuestras regiones.
- Generar una rentabilidad capaz de garantizar el éxito de todas nuestras conexiones.

### NUESTROS DIFERENCIALES

#### Dimensión potencial

- Procesos que superan las expectativas de nuestras conexiones.
- Relaciones profesionales constructivas y duraderas.
- Capacidad para anticiparnos a las necesidades de nuestros socios.

### VALORES



Familia | Transparencia | Confianza  
Respeto | Compromiso

### NUESTRAS SEMILLAS



Amar | Desarrollar | Creer | Respetar

### NUESTRO ENFOQUE



Clientes exigentes en nuestros mercados que buscan soluciones especializadas con calidad y fiabilidad para sus operaciones de forma ágil, valorando el compromiso, la integridad y la seguridad.

### NUESTRAS COMPETENCIAS A DESARROLLAR



Capacidad de desarrollar comunicaciones y relaciones constructivas y duraderas con todas nuestras conexiones.



Desarrollar y poner en práctica procesos que supongan un reto para el desarrollo y la retención de nuestros talentos.



Añadiendo valor a las operaciones críticas de nuestros socios.

### Política SIG

Responder a las necesidades de los clientes, buscando su satisfacción y la sostenibilidad del negocio;  
Cumplir las especificaciones y la legislación vigentes  
Mejorar continuamente el sistema de gestión y prevenir sus impactos;  
Compartir información transparente con las partes interesadas;  
Promover el desarrollo de los empleados a través de acciones que generen competencia y concienciación.



### 1.3. Alcance

Destacamos que las directrices de este documento se pueden complementar con directrices internas, políticas, procedimientos, convenios colectivos y legislación vigente, que también se presentan como condiciones primordiales en las relaciones laborales y con nuestro público externo.

Estas normas se aplican a todo el Grupo DLC y son esenciales para un clima de armonía e integración.

Cabe destacar que las acciones reglamentarias contenidas en este documento se extienden a todos los empleados de la empresa, sin distinción de jerarquía o categoría profesional, y la obligación y compromiso de cumplirlas es responsabilidad de todos.

## 2. Normas de conducta en el lugar de trabajo

### 2.1. Propiedad intelectual

Para garantizar la competitividad de la empresa y su planificación estratégica, así como el diferencial con sus competidores de mercado, es necesario garantizar la confidencialidad de la información, innovaciones tecnológicas, documentos, prototipos, manuales de proyectos, opiniones técnicas y otros aspectos.

Para ello, los empleados directa o indirectamente involucrados con esta información tienen como uno de sus deberes mantener la máxima confidencialidad de cualquier información que entre dentro del ámbito descrito anteriormente, que también se extiende a la información de nuestros clientes y/o proveedores.

Se debe respetar la confidencialidad del negocio de DLC, y es responsabilidad de los empleados garantizar dichas restricciones sobre los datos o la información, y cualquier aplicación contraria constituye una infracción grave, pasible de sanciones civiles y penales.

Nuestros empleados tienen expresamente prohibido colaborar con información de cualquier tipo relativa a instituciones competidoras de la empresa y/o de nuestros clientes y proveedores, sin autorización previa del directorio.

Tomar notas o copias de detalles técnicos y administrativos sobre cualquier asunto relacionado con las actividades industriales y comerciales de la empresa con fines privados, así como permitir o facilitar su salida de los locales de la empresa, se considera una violación del secreto profesional y un acto impropio.

Está prohibido falsificar o adulterar cualquier información, ya sea en documentos de la empresa y/o de los socios o en cualquier otro medio que perjudique a la empresa, pudiendo incluso implicar al empleado en procedimientos civiles y penales.

Queda prohibida la práctica de cualquier acto que, de hacerse público, pudiera difamar la imagen de la empresa y/o socios. Se deben respetar siempre nuestras normas internas y el código de conducta y ética de nuestros clientes y/o proveedores.

Destacamos que las siguientes actitudes son consideradas faltas muy graves por parte de nuestros colaboradores, incluyendo la Dirección y la Alta Gerencia de la empresa:



- ▶ Divulgación de la situación financiera directa o indirecta de un cliente y/o proveedor, con excepción de la información necesaria para el registro y procedimientos legales relacionados;
- ▶ El uso de información que promueva ganancias, ventajas propias o de terceros, incluyendo la compra o venta de información relacionada con negocios en los que DLC esté involucrada.

## 2.2. Información personal, confidencial y privilegiada

DLC se preocupa por la protección de la información personal, confidencial y privilegiada de todos sus empleados, garantizando el cumplimiento de la Ley General de Protección de Datos, LGPD, Ley 13.709 de 2018 y demás partes interesadas de acuerdo con las leyes y contratos vigentes.

Cualquier información que no sea de dominio público (como resultados financieros, posibles adquisiciones o cesiones, pérdida o celebración de un contrato importante y litigios en curso) se debe proteger, independientemente de la existencia de contratos u obligaciones formales de confidencialidad. Esto se aplica de igual modo a la información sobre la empresa y sus empleados y otras partes interesadas.

Los datos personales o confidenciales se deben utilizar legítimamente y para el fin específico para el que se recogieron, recibieron y almacenaron. Los datos sólo se deben almacenar durante el tiempo necesario para el fin para el que se procesan. La protección de datos personales ofrece a las personas que tienen almacenada su información el derecho a controlar su mantenimiento de acuerdo con la ley.

## 2.3. Conducta en relación con SMS

DLC, así como sus directivos y empleados, está orientada a la realización de las mejores prácticas de seguridad y salud que garanticen la integridad física y psicológica de todos aquellos que, directa y/o indirectamente, trabajan en nuestras instalaciones, las de nuestros clientes y/o proveedores.

Nuestras actividades se guían por la práctica de preservar el medio ambiente, teniendo en cuenta el cumplimiento de todos los requisitos legales.

Hacemos hincapié ante nuestros empleados, socios y proveedores en el cumplimiento constante de todos los requisitos relacionados con la Seguridad, Medio Ambiente y Salud, para que nuestras actividades se guíen siempre por las mejores prácticas.

## 3. Directrices éticas complementarias

### 3.1. Discriminación, abuso de poder y acoso

DLC está en contra de la discriminación de cualquier tipo, por lo que queda expresamente prohibido promover actos que atenten contra la integridad moral, física o psicológica de cualquier persona, entablar discusiones prejuiciosas basadas en el sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, color, creencias religiosas, nacionalidad, discapacidad física o psíquica, opción política, entre otros; dirigir insultos, utilizar palabras o gestos impropios de la moral y el respeto.



La empresa también está en contra de cualquier forma de intimidación, abuso de poder, acoso y/o agresión de tipo sexual, moral, religioso, político u organizativo. Por ello, nos centramos en fomentar entornos de trabajo que promuevan la realización personal y ofrezcan perspectivas de desarrollo humano y profesional.

**Consulte la Política sobre acoso moral y sexual.**

### 3.2. Trabajo esclavo e infantil

Estamos terminantemente en contra del trabajo forzado y de situaciones que potencialmente impliquen coacción, castigo bajo cualquier pretexto, medidas disciplinarias degradantes o castigo por ejercer cualquier derecho fundamental.

DLC no tolera este tipo de prácticas y si se identifican serán debidamente denunciadas a las autoridades competentes y exige a sus proveedores que adopten la misma práctica.

Estamos en contra del trabajo infantil y no estamos de acuerdo con ninguna situación que potencialmente implique los puntos abajo mencionados, y aportaremos soluciones, por iniciativa propia o en colaboración, cuando éstas sean posibles:

- ▶ Empleo irregular de adolescentes menores de 16 años (excepto como aprendices, a partir de los 14 años);
- ▶ Condiciones inadecuadas para el trabajo y desarrollo de los adolescentes de 16 a 18 años;
- ▶ Caracterización de cualquier forma de discriminación, violencia o ataque a los derechos fundamentales de niños y adolescentes.

### 3.3. Alcohol y drogas

En materia de control de alcohol y drogas, DLC cumple con los preceptos establecidos en la legislación que establece:

"Art. 1 de la Ley 6.383, de 21 de octubre de 1976 (Ley de Estupefacientes)":

Art. 1 - Es deber de toda persona física o jurídica colaborar en la prevención y represión del tráfico ilícito y del uso indebido de sustancias estupefacientes o que determinen dependencia física o psíquica".

La empresa se preocupa por los efectos que el uso y abuso de alcohol y/o drogas (lícitas o ilícitas) pueden tener sobre la salud y la seguridad de sus empleados. De este modo, la empresa limita el consumo de sustancias ilícitas en el lugar de trabajo.

Insistimos a nuestros empleados en que el consumo de alcohol no está permitido durante toda la jornada laboral, ni en las instalaciones de DLC ni en las de nuestros clientes y proveedores.

La empresa cuenta con la colaboración y participación de sus empleados en el cumplimiento de estas normas internas.

Los objetivos de la empresa con respecto a la práctica de la Política de Alcohol y Drogas son:



- ▶ Sensibilizar, prevenir y desincentivar el uso indebido y la posesión de drogas y alcohol, con el fin de proteger la integridad física y psicológica de los empleados y sus familias, así como de los clientes y socios con los que se relaciona la empresa.
- ▶ Promover campañas internas para ayudar a los empleados en cuestiones relacionadas con el consumo de tabaco, medicamentos no controlados y consumo excesivo de alcohol, facilitándoles información o derivándoles a centros relacionados.

La posesión de drogas lícitas o ilícitas de cualquier tipo está estrictamente prohibida en cualquier sector, tanto en las instalaciones de DLC como en las de nuestros clientes y proveedores. El uso y/o distribución de tales artículos por parte de cualquier empleado está sujeta a sanciones legales y también se considera una amenaza para la integridad de todos.

En el caso de fumar, sólo está permitido en ambientes exclusivos para este fin en zonas abiertas, señalizadas, aisladas y sin riesgo de incendio.

**Consulte la Política de control del uso de alcohol y drogas.**

### **3.4. Armas de fuego**

Queda terminantemente prohibido portar armas de cualquier tipo en cualquier sector o instalación de la empresa. La posesión y/o distribución de tales artículos por parte de cualquier empleado está sujeta a sanciones legales y también se considera una amenaza para la integridad de todos.

## **4. Directrices éticas con otras partes interesadas**

### **4.1. Inversores**

El negocio de la empresa es sostenible gracias al establecimiento de la confianza entre el cuerpo directivo y los accionistas de la empresa. Entendemos que la empresa crece avanzando en una relación a largo plazo con sus accionistas y en la certeza de que están comprometidos con el negocio.

Nuestros esfuerzos se orientan a lograr un crecimiento sostenible y rentable, manteniendo al mismo tiempo una relación respetuosa con los inversores, los acreedores, el mercado y el público en general.

### **4.2. Clientes**

Trabajamos para construir relaciones comerciales sólidas, duraderas y sostenibles con nuestros clientes, tratando siempre de seguir los preceptos legales y las prácticas comerciales honestas, guiados por nuestros valores y buscando el mejor interés de DLC.

Estamos comprometidos con la búsqueda de la excelencia en todos nuestros productos y servicios, y nos esforzamos por cumplir o superar las expectativas de nuestros clientes en cuanto a calidad, seguridad y confidencialidad.

DLC autoriza el uso de obsequios e invitaciones que permitan representar la marca de la empresa; dichas acciones no se consideran conductas inapropiadas, siempre y cuando no infrinjan el código de ética de nuestros clientes y representantes.



#### 4.3. Proveedores

Del mismo modo, trabajamos para establecer relaciones comerciales con nuestros proveedores, que intensifiquen nuestro interés por las prácticas empresariales honestas, guiadas por los preceptos legales, nuestros valores y los mejores intereses de DLC y nuestras conexiones, de modo que estas relaciones tiendan a ser sólidas, duraderas y sostenibles.

DLC se compromete a contratar proveedores sobre la base de un análisis previo de cualificación realizado por los departamentos de Supply Chain y QSMS, con el fin de evaluar su nivel de compromiso con las organizaciones profesionales y el cumplimiento de la legalidad.

DLC permite la recepción de obsequios de proveedores hasta un máximo de 100 dólares, siempre y cuando dichos obsequios no afecten a las relaciones profesionales ni influyan en las decisiones tomadas por el empleado.

En el caso de contratación de proveedores que estén relacionados directa, colateral o transversalmente con empleados del Grupo DLC, la aprobación deberá ser formalizada por el Comité de Gestión de Proveedores.

Queda prohibida la contratación, por parte de directivos y/o departamentos solicitantes, de proveedores relacionados directa, colateral o transversalmente con ellos para la realización de servicios, suministro de insumos y/o cualquier relación comercial.

El Comité de Gestión de Proveedores estará compuesto por los siguientes cargos organizativos:

- ▶ Director Presidente
- ▶ Director Técnico
- ▶ Gerente de Servicios
- ▶ Gerente de CRM
- ▶ Coordinador de Personas y Gestión
- ▶ Coordinador Financiero

#### 4.4. Gobierno

DLC está firmemente comprometida con la lucha contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. Con este fin, la empresa cumple las leyes y reglamentos anticorrupción en todos los lugares en los que opera.

DLC no tolera ninguna forma de corrupción activa o pasiva, como la extorsión o el soborno, en un intento de influir en los negocios u obtener cualquier ventaja indebida.

Se entiende por lavado de dinero las prácticas económicas y financieras destinadas a ocultar el origen ilícito de determinados activos para que parezcan de origen lícito. DLC no tolera este tipo de prácticas y si se identifican serán debidamente denunciadas a las autoridades competentes

En las relaciones con el sector público, está prohibido ofrecer o recibir cortesías de funcionarios públicos o cargos políticos y sus partidos.



No está permitida ninguna contribución, donación o patrocinio a partidos políticos a cambio de un favor o ventaja indebidos o para influir en la decisión de un funcionario público o persona políticamente expuesta, directa o indirectamente, aunque la entidad favorecida sea una institución benéfica.

**Nota:** No está permitido el uso y distribución de elementos utilizados para promocionar la marca de empresas de la competencia por parte de los empleados del Grupo DLC, ya sea por medios físicos o digitales.

## 5. Consideraciones finales

### 5.1. Violaciones

Cualquier violación de las disposiciones del Código de Ética y Conducta conlleva graves consecuencias para los implicados. Cualquier violación que implique un acto delictivo se debe denunciar a las autoridades competentes y el infractor puede ser objeto de acciones penales.

### 5.2. Comunicación abierta

Hacemos hincapié en que DLC fomenta una política de "Puertas Abiertas", manteniendo todos los canales confidenciales disponibles para sugerencias y quejas.

Toda persona que detecte una violación del Código de Ética y Conducta debe denunciarlo a través del sitio web [www.dlcdiesel.com/etica](http://www.dlcdiesel.com/etica). Todos los casos se mantendrán confidenciales y se protegerá el anonimato. No se tolerará ningún tipo de represalia contra el denunciante.

El contenido del informe debe ser lo más completo posible (indicando el día, el lugar, la hora, las personas implicadas y los hechos detallados) para que se pueda llevar a cabo el proceso de investigación.

**Luiz Antônio Caporali**

Director Presidente