



INFORME ESG 2024



RESUMEN

05

Sobre nosotros

07

Linha do Tempo

13

Adaptación, resiliencia y transición climática y la conexión con las emisiones de GEI - Gases de Efecto Invernadero

21

Biodiversidad

28

Desperdiciar

32

Agua y aguas residuales

35

Social - Comunidades locales

42

Integridad de activos, salud y seguridad ocupacional

46

Prácticas de empleo

61

No discriminación e igualdad de oportunidades

69

Gobernanza

88

Manifiesto



Palabras del presidente

En DLC tenemos un origen técnico y la acogida forma parte de nuestro ADN. Respecto a la revolución cultural global cuyo epicentro es la sostenibilidad, DLC no fue ajena. Adoptamos criterios ESG, alineando nuestra estrategia con las mejores prácticas reconocidas internacionalmente.

El proceso de incorporación de prácticas ESG en DLC fue natural, pues siempre hemos procurado considerar la integridad organizacional y la generación de valor para el medio ambiente y la sociedad en nuestra toma de decisiones.

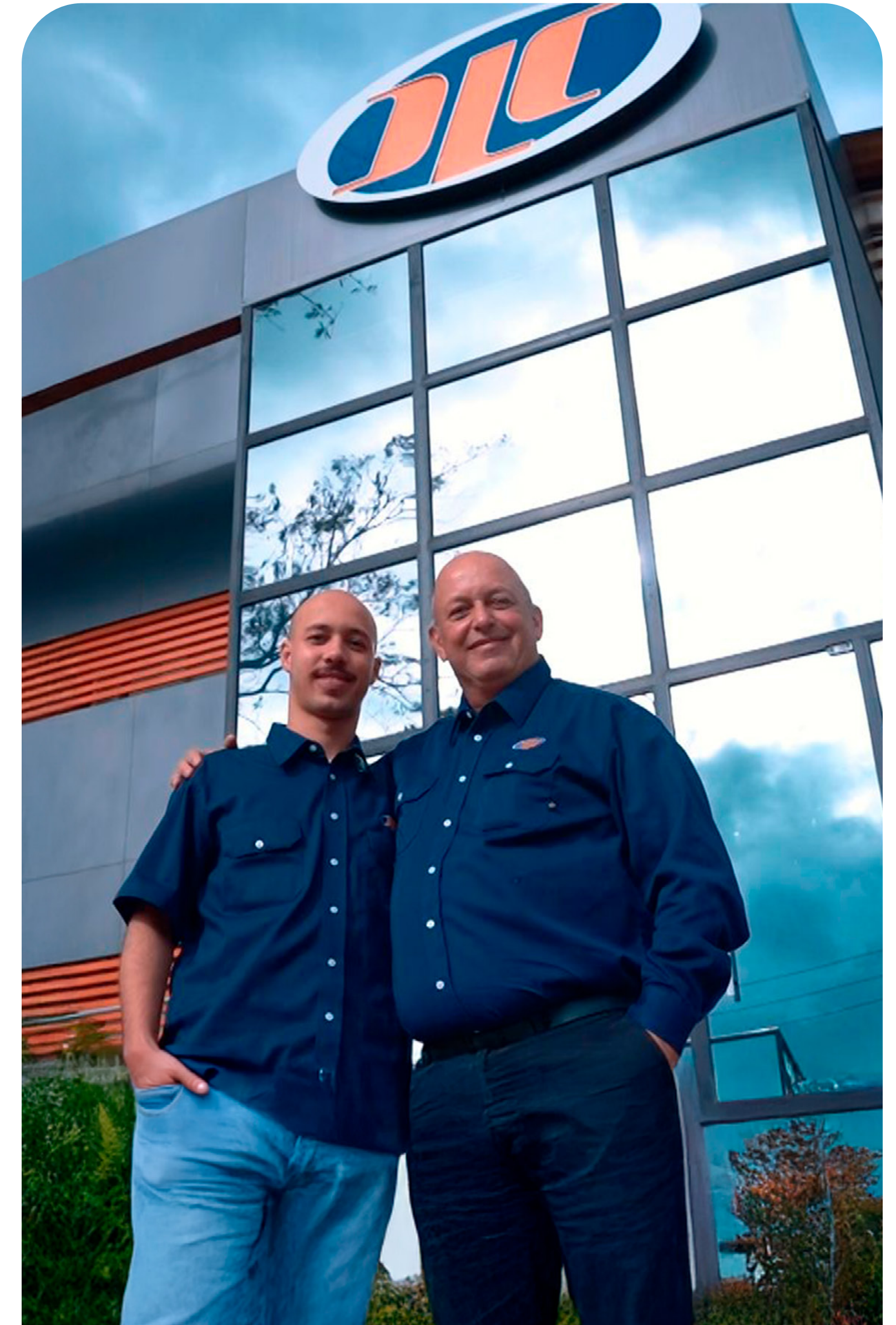
Este informe fue elaborado en base a una matriz de materialidad, lo que nos permitió enfocarnos en los principales efectos de nuestra operación y adoptar categorizaciones establecidas inspiradas en el GRI – Global Reporting Initiative, TCFD – Task Force on Climate-related Financial Disclosures y los ODS – Objetivos de Desarrollo Sostenible, de la ONU.

Atentos a satisfacer las expectativas de todas las partes interesadas que se ven afectadas o influenciadas en su relación con DLC, demostramos en este informe nuestros esfuerzos en varios frentes:

- colaboración para la seguridad y eficiencia energética;
- descarbonización de las actividades productivas;
- economía circular y evaluación del ciclo de vida del producto;
- valorar la diversidad y la inclusión, con la generación de un entorno de trabajo heterogéneo; y
- claridad sobre nuestra política de integridad.

El enfoque está segmentado en tres etapas: ambiental, social y de gobernanza. Les deseo una buena lectura, seguros de que la principal preocupación que teníamos en este Informe ESG era la alineación entre el discurso y la práctica, buscando siempre hacer lo correcto.

Luiz Caporali



Ver el vídeo





QUIÉNES SOMOS

Somos brasileños por nuestro origen y por la forma en que acogemos a nuestro equipo, a nuestros clientes y a las marcas que representamos. Construimos relaciones auténticas. Nos gustan las personas y buscamos impulsar el crecimiento de todos.

Pertenecemos al mundo cuando hablamos de MOTORES, TURBINAS Y SERVICIOS, llevando con nosotros MARCAS LÍDERES, CALIDAD Y EXPERIENCIA TÉCNICA.

Conectamos fabricantes y clientes, trabajando para que todos alcancen el máximo rendimiento y promoviendo la mejora continua en todos los procesos involucrados. Tenemos un origen técnico y la acogida forma parte de nuestro ADN. Estamos comprometidos, nos involucramos y colaboramos activamente para el éxito de todas nuestras conexiones.



PETRÓLEO Y MARÍTIMO

Divisão do Grupo DLC especializada em SOLUÇÕES PARA MOTORES, TURBOS E SUBCONJUNTOS – SERVIÇOS E PRODUTOS – para os mercados de petróleo e marítimo.

ESPECIALISTAS EN MOTORES Y TURBOS

Desde hace tres décadas, el Grupo DLC opera en el mercado de MOTORES Y TURBOS, representando a las marcas nacionales e internacionales más reconocidas del mercado mundial.

Desde 2002, DLC se ha especializado en brindar servicios, realizar mantenimiento preventivo, brindar capacitación, representar las mejores marcas y servir a puertos offshore.



GRUPO



Línea de tiempo

Desde 1996, dos hermanos ingenieros, Luiz y Dario, decidieron dedicarse a una empresa que llevaba la tradición familiar, valoraba el potencial de las personas y aportaba la experiencia de grandes marcas que abrazaban las necesidades del mercado marítimo en Brasil y en el mundo.

DLC es un sueño hecho realidad que crece con cada empleado, socio y cliente al que servimos.

1998



Firma del primer contrato
como distribuidor de
HOLSET

1999



DLC comienza a evaluar el
mercado de motores para
aplicaciones marinas de
apoyo en alta mar



2000



Inicio de actividades
en Rio das Ostras –
RJ

2001



Primera demanda de
motores para grandes
embarcaciones

2002



Inicio de operaciones en motores Caterpillar



Firma del primer contrato como distribuidor GARRET

2004

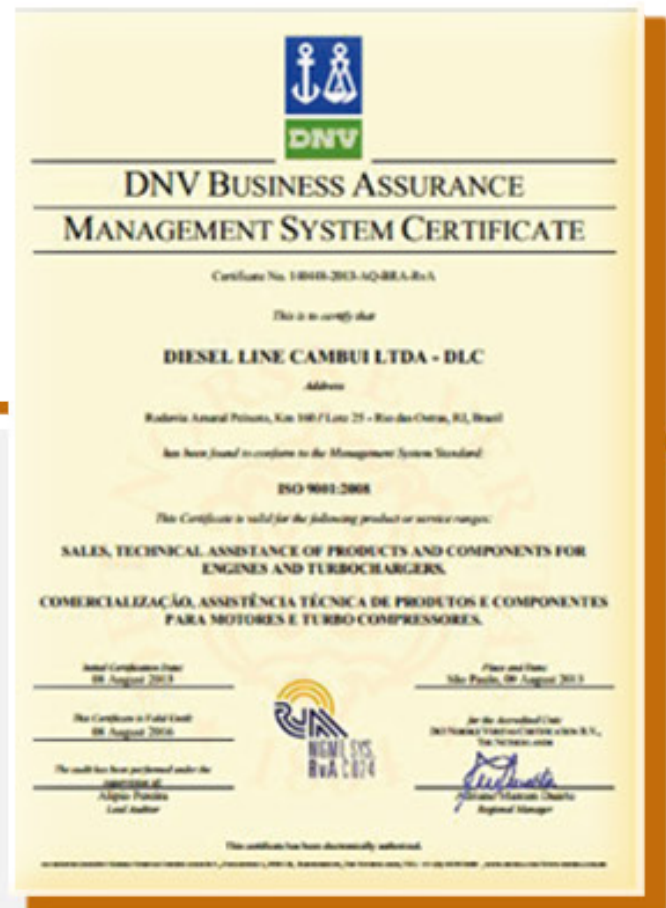


Ampliación de servicios para plataformas petrolíferas



Inauguración de las instalaciones en Rio das Ostras – RJ

2007



Estructuración para la certificación ISO 9001

2008



Firma del primer contrato como AMD Caterpillar/ SOTREQ

2009



Adquisición de la división de servicios y distribución de WOODWARD

2011



Apertura de DLC International Inc

2012



Inauguración de la sucursal de São Gonçalo-RJ



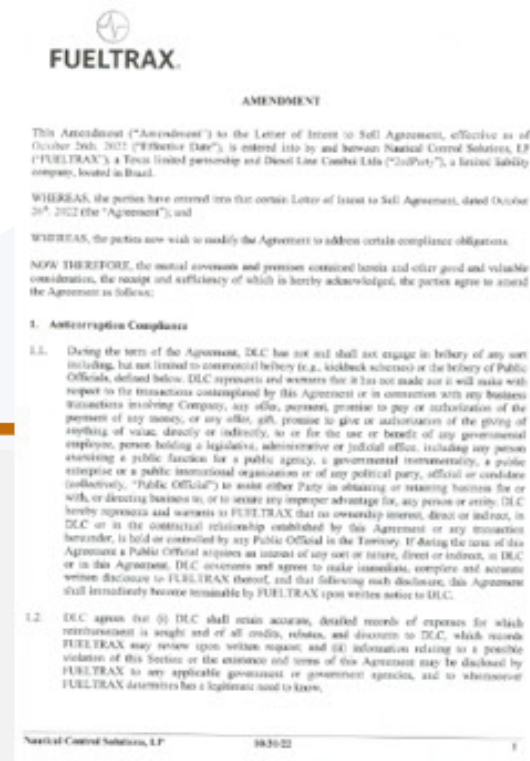
Firma del primer contrato como distribuidor de NAPIER

2013



Firma del contrato como distribuidor de NIIGATA

2014



Firma del primer contrato como distribuidor de FUELTRAX

2015

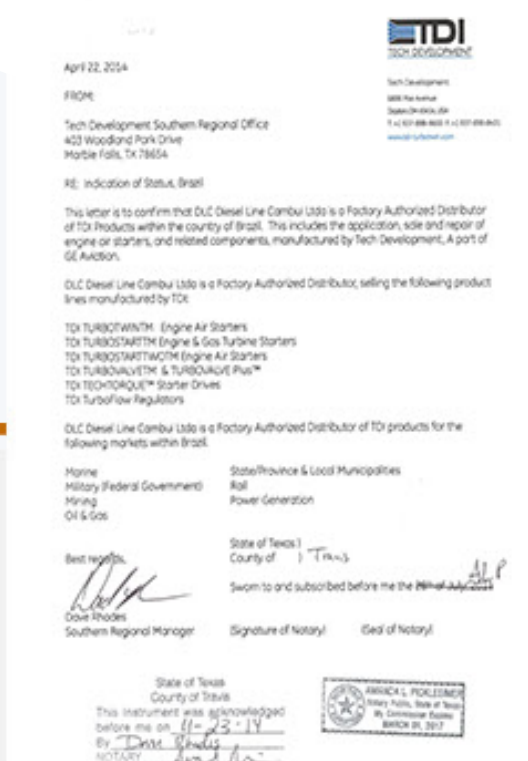


Firma del contrato como distribuidor STX SERVICE AMERICAS



Premio de Reconocimiento como Mejor Proveedor de Servicios de REMOLINO EN ALTA MAR

2016



Firma del contrato como distribuidor TDI y distribuidor BORGWARNER

2017



Cambio en el mapa mental de nuestra gestión con humanización de nuestras relaciones y procesos a través de los proyectos META GESTÃO, META RIQUEZA Y ALUMIAR

2018



Firma del primer contrato como distribuidor BOSCH (FUERA DE CARRETERA)

2020

2021

2022

2023

2024



Estructuración de nuestros RRHH y Integración de procesos de calidad, salud, seguridad y medio ambiente.



Certificación ISO 9001 / Unidad Mogi das Cruzes



Construcción de la arquitectura de marca y firma del contrato como distribuidor CHICAGO PNEUMATICA y AMOT



Firma del contrato como distribuidor de PARKER y MOTCOM



Firma del contrato como distribuidor de ATLAS COPCO



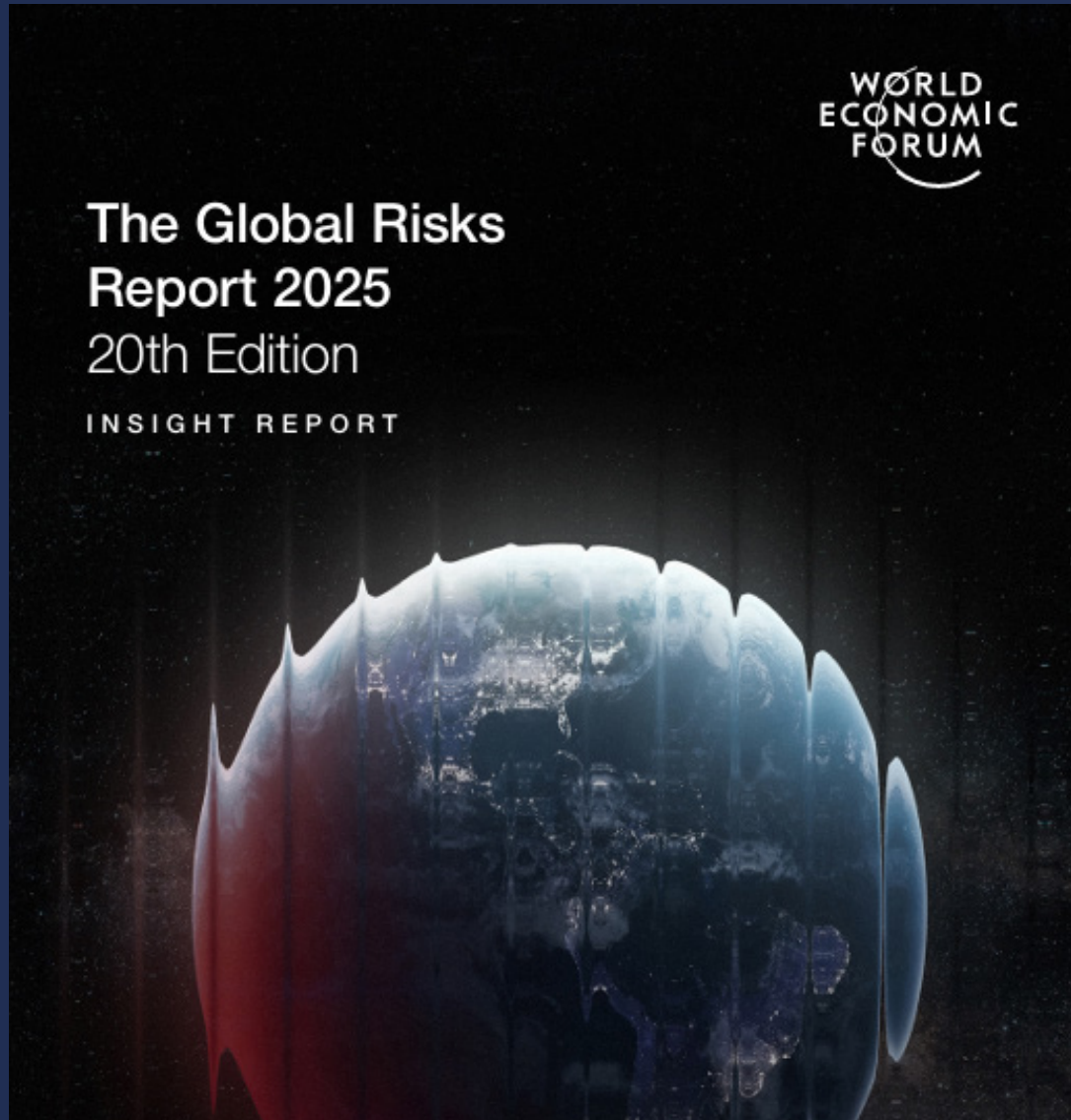
MEDIOAMBIENTAL



Adaptación, resiliencia y transición climática y la
conexión con las emisiones de GEI – GRI 11.1 y 11.2

LAS organizaciones contribuyen al cambio climático y se ven afectadas simultáneamente por él. Adaptación y resiliencia climática se refieren a cómo una organización se ajusta a los riesgos actuales y futuros relacionados con el cambio climático y, también, a cómo contribuye a la capacidad de las sociedades y las economías para soportar los impactos del cambio climático.

Cada año el Foro Económico Mundial (WEF) publica el informe “The Global Risks Report” y, de forma recurrente, el riesgo relacionado con los desastres ambientales ha sido una preocupación importante, incluso en la proyección hasta 2035:



Fuente: FEM (2025)

La preocupación del FEM está plenamente justificada, en la medida en que los gases de efecto invernadero, responsables del aumento de la temperatura media del planeta, son la causa fundamental de los fenómenos meteorológicos severos, como tormentas y sequías. Esto significa afectar el flujo de agua y, en consecuencia, la producción de alimentos. Y donde no hay alimentos en la cantidad y calidad demandada, no hay paz.



Una demostración de la importancia que se le da a las reflexiones sobre el aumento de la temperatura promedio del planeta fue la creación del TCFD – Task Force on Climate-related Financial Disclosure, por parte del Consejo de Estabilidad Financiera, con el objetivo de establecer una estructura para que las organizaciones enumeren los riesgos a los que están sujetas debido al calentamiento global, permitiendo evaluar el impacto de este fenómeno en los negocios.



El TCFD presenta un marco que contiene a) Riesgos Políticos y Legales, que involucran acciones políticas que buscan restringir acciones que contribuyen a los efectos adversos del cambio climático o acciones políticas que buscan promover la adaptación al cambio climático; b) Riesgo Tecnológico, relacionado con mejoras o innovaciones tecnológicas que sostienen la transición a un sistema económico bajo en carbono y energéticamente eficiente; C) Riesgo de

sector del petróleo y el gas. Por lo tanto, consideramos pertinente incorporar la comprensión de la seguridad y la eficiencia energética en esta etapa del informe. Los gobiernos han buscado la seguridad energética desde la crisis del petróleo de la década de 1970 (y probablemente desde el inicio de la Revolución Industrial), por lo que no se trata de una tendencia nueva. Como señaló Larry Fink, director ejecutivo de BlackRock,

"Entendemos que la descarbonización y la seguridad energética son dos tendencias macroeconómicas que impulsan la demanda de más infraestructura energética. A veces, son tendencias que compiten entre sí. Otras veces, son complementarias".

Larry Fink

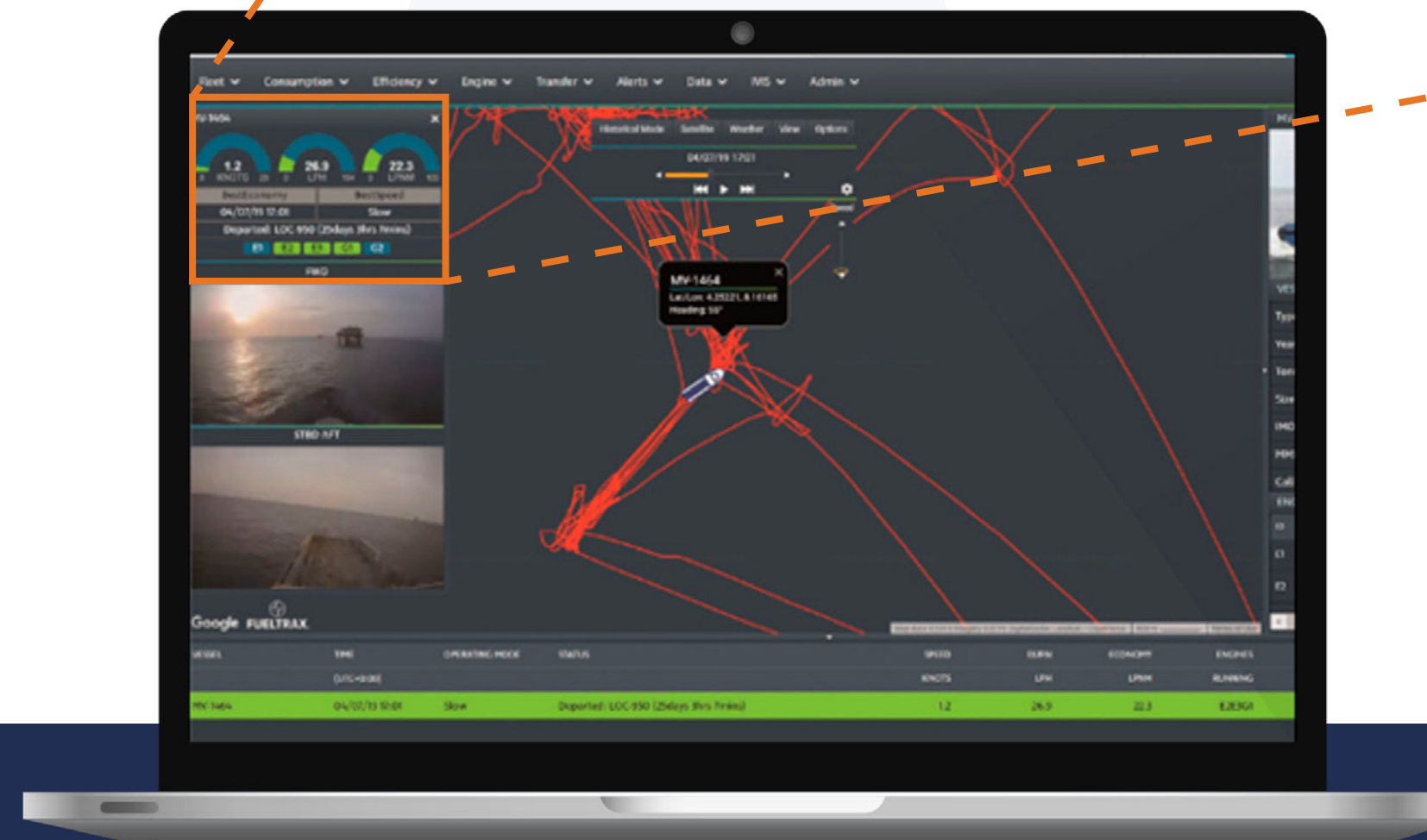
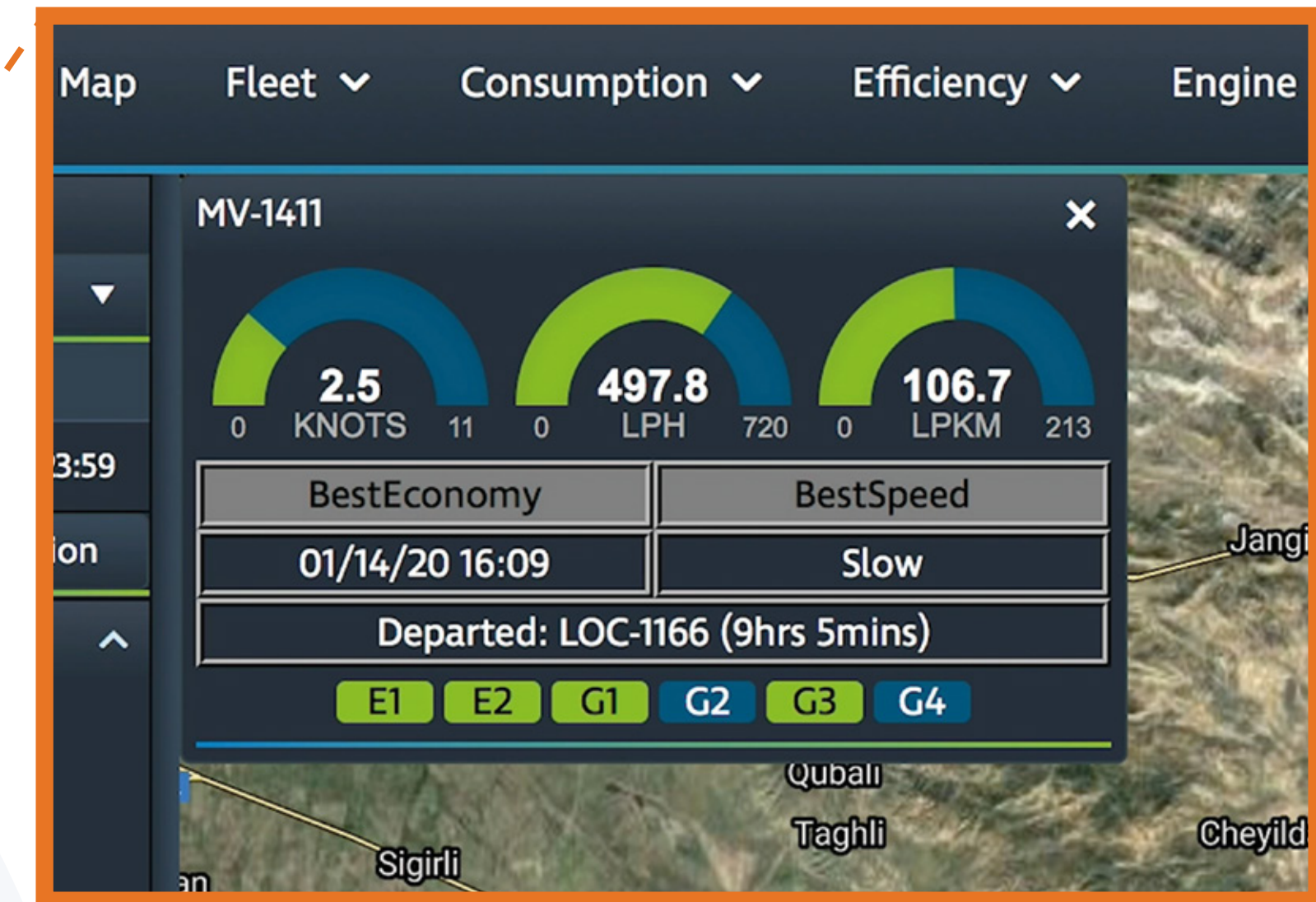
en el acceso a ciertos insumos, productos y servicios; d) El riesgo reputacional, está vinculado a la percepción de los clientes y la sociedad sobre si la organización contribuye o dificulta la transición hacia una economía baja en carbono. Estas señales del Grupo de Trabajo nos afectan directa e indirectamente, ya que nuestras actividades de prestación de servicios están conectadas con clientes del

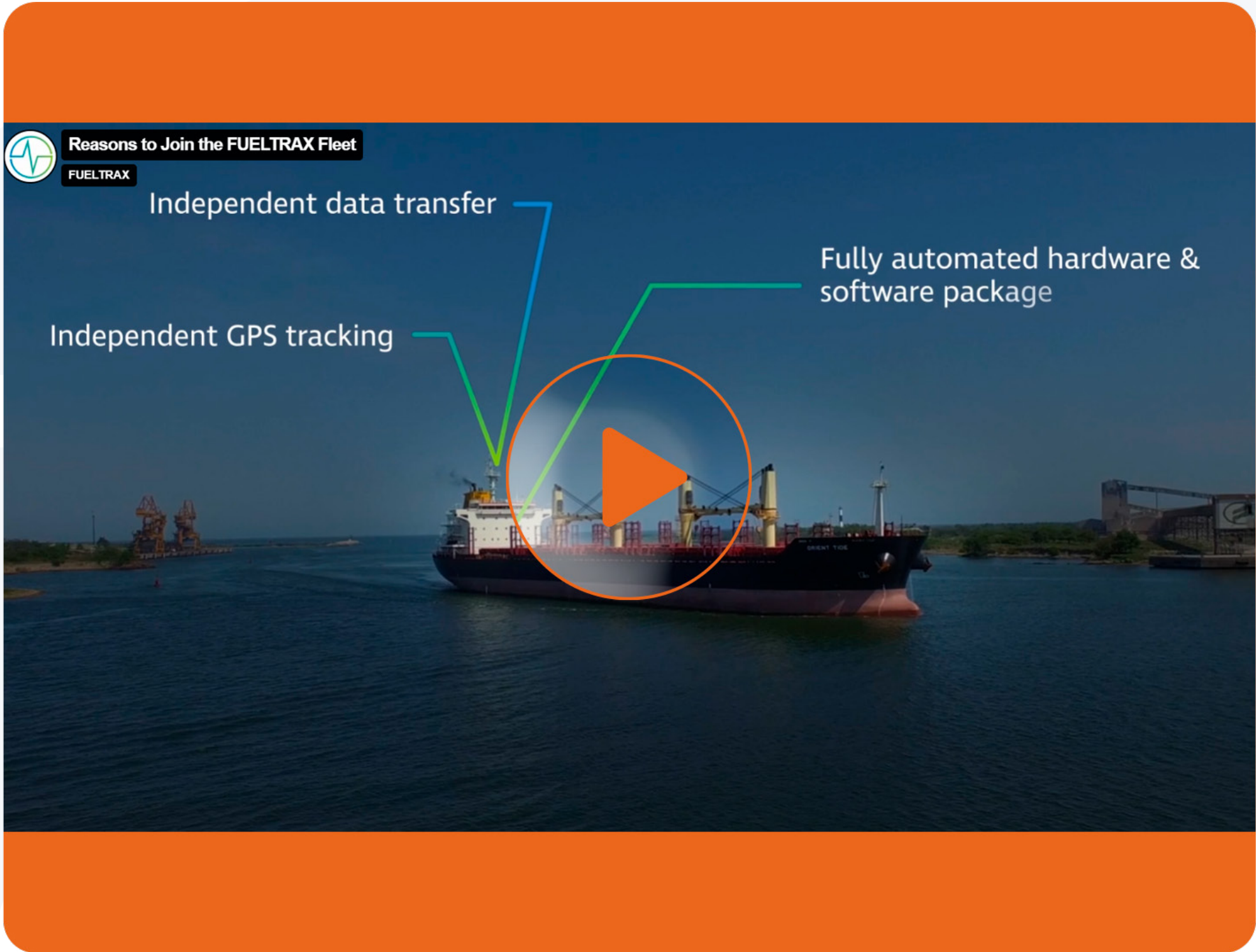
en su carta de 2024 a los directores ejecutivos, la gestora de capitales de terceros que dirige, con más de 11 billones de dólares en activos bajo gestión, tiene más de 300 mil millones de dólares invertidos en empresas energéticas tradicionales. El argumento del director ejecutivo, conocido por su defensa de la contención de las emisiones de GEI, es que no podemos perder de vista la seguridad energética.

* Vea el artículo completo aquí.

En esta línea, consideramos que existe una demanda de energía limpia y renovable, aunque nuestro foco está en la seguridad energética. Y para tener seguridad energética dependeremos de los hidrocarburos durante varios años. Nadie apoyará la descarbonización si eso significa renunciar a calentar su hogar en invierno o enfriarlo en verano. O si el costo de hacerlo es prohibitivo.

Un subproducto de la seguridad energética es eficiencia energética, que siempre está en nuestro radar. Un ejemplo de ello es el hecho de que somos representantes autorizados del Sistema FUEL TRAX, una solución de gestión de combustible que ofrece varias funcionalidades para optimizar el consumo de combustible y reducir las emisiones contaminantes en los motores diésel. Al monitorear y analizar el consumo de combustible, FUELTRAX le permite identificar ineficiencias, optimizar rutas y reducir los costos operativos.





Un estudio de caso realizado demostró un ahorro de consumo del 19,3% a través de la implementación de FUELTRAX. A través de monitoreo las 24 horas y datos históricos, fue posible observar ahorros del 30% del consumo total en áreas de alto riesgo. Además, el sistema reduce las emisiones de carbono.

Los sistemas FUELTRAX están certificados por EU MRV e IMO DCS para calcular automáticamente las emisiones. Se estima que se han evitado 533 millones de kg de CO2 desde 2017 utilizando la optimización del acelerador.

A través del mantenimiento preventivo, DLC garantiza que los motores diésel funcionen de manera eficiente y con las emisiones más bajas posibles, mitigando los impactos negativos de la contaminación del aire. El mantenimiento preventivo regular garantiza que los motores funcionen con la máxima eficiencia y con las emisiones más bajas posibles. La sustitución periódica de filtros, aceite y otros componentes esenciales contribuye a la reducción de las emisiones contaminantes.

Además, la empresa cuenta con un equipo de consultores técnicos que trabajan para guiar a los clientes sobre las mejores prácticas para operar motores diésel de manera eficiente y con el menor impacto ambiental posible. El uso de productos y lubricantes de alta calidad y bajas emisiones también contribuye a reducir el impacto ambiental de los motores diésel.

Litros totales consumidos

4 enero - 10 enero:

50,159

28 diciembre - 3 enero:

56,565

▼

11%

Emisiones de CO2 (kilogramos)

4 enero - 10 enero:

131,880

28 diciembre - 3 enero:

147,916

▼

11%

Mejor ahorro económico/rápido

4 enero - 10 enero:

4,539

28 diciembre - 3 enero:

3,247

▲

39%

Litros por milla náutica

4 enero - 10 enero:

117

28 diciembre - 3 enero:

121

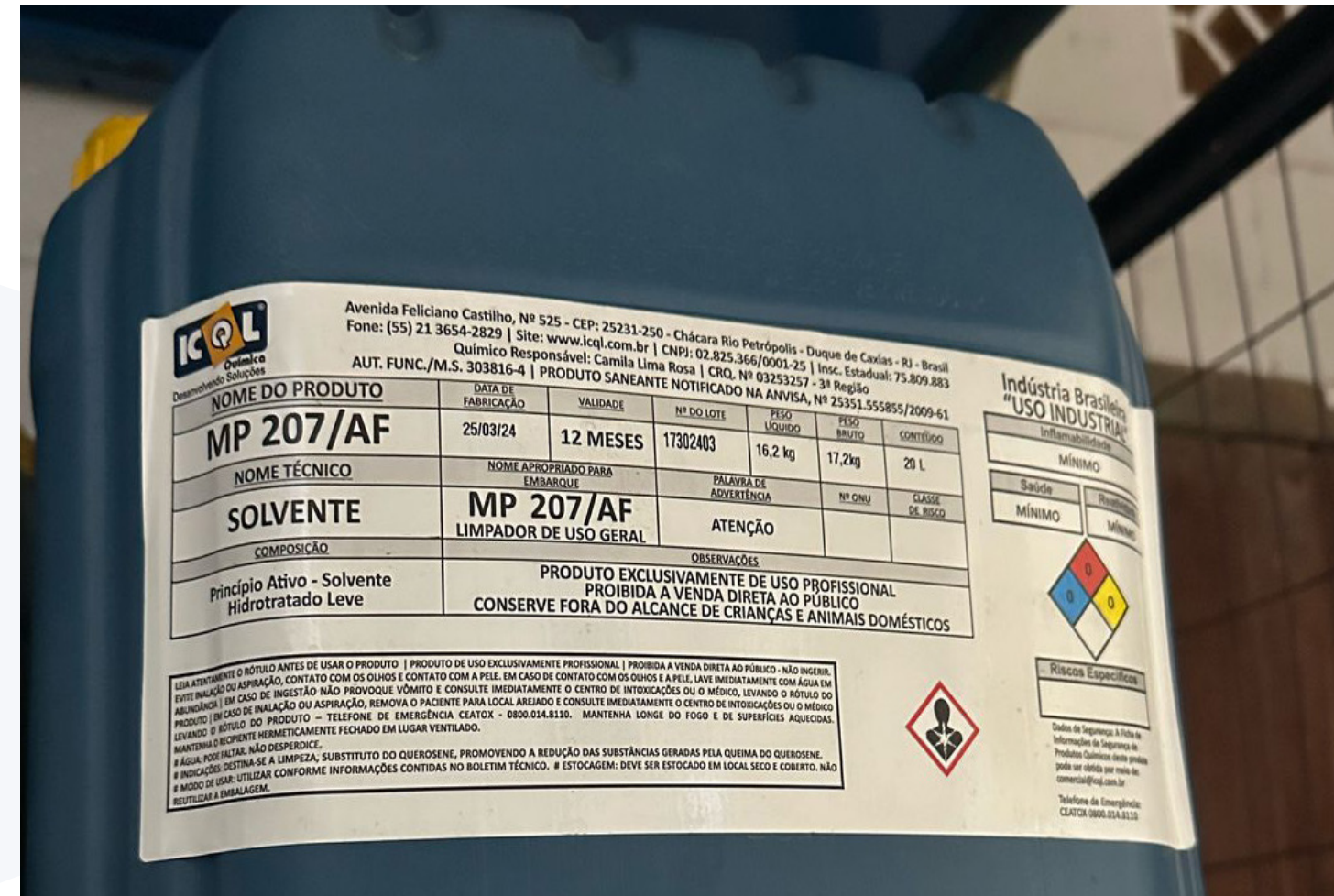
▼

3%

DLC ha dado un paso importante hacia la sostenibilidad al reemplazar el diésel S-10 con un combustible biodegradable ecológico, MP207AF, en el proceso de lavado de piezas calientes. Este innovador cambio ha traído varios beneficios, como una reducción significativa de las emisiones contaminantes, la extensión de la vida útil de los equipos y la optimización de los costos operativos.

El diésel S-10, anteriormente utilizado para calentar agua, generaba altos niveles de azufre, contaminando el medio ambiente y perjudicando la salud de los empleados. Además, la carbonización causada por el combustible aceleró el desgaste de las bobinas, que debían ser reemplazadas cada 12 meses, generando un costo promedio de R\$ 4.000 por unidad.

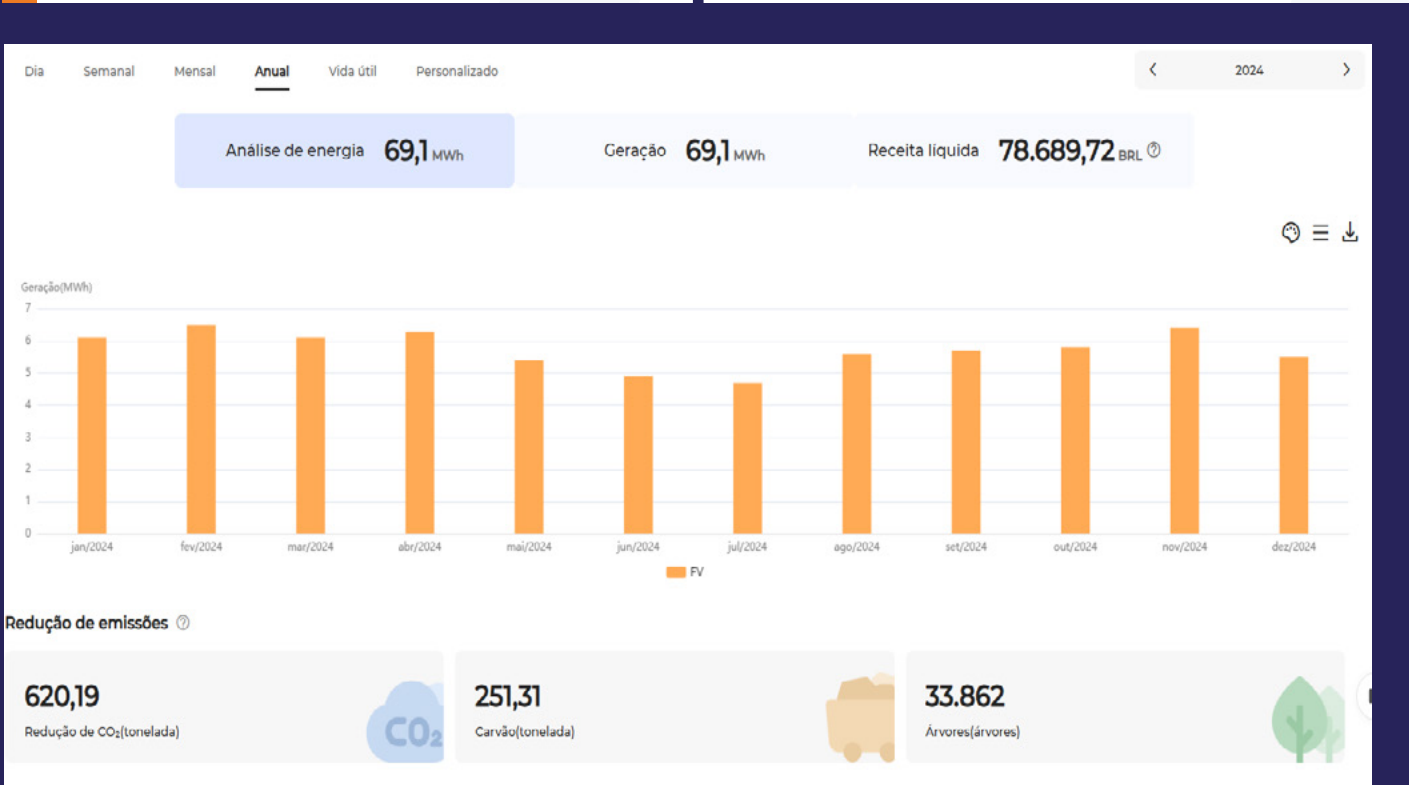
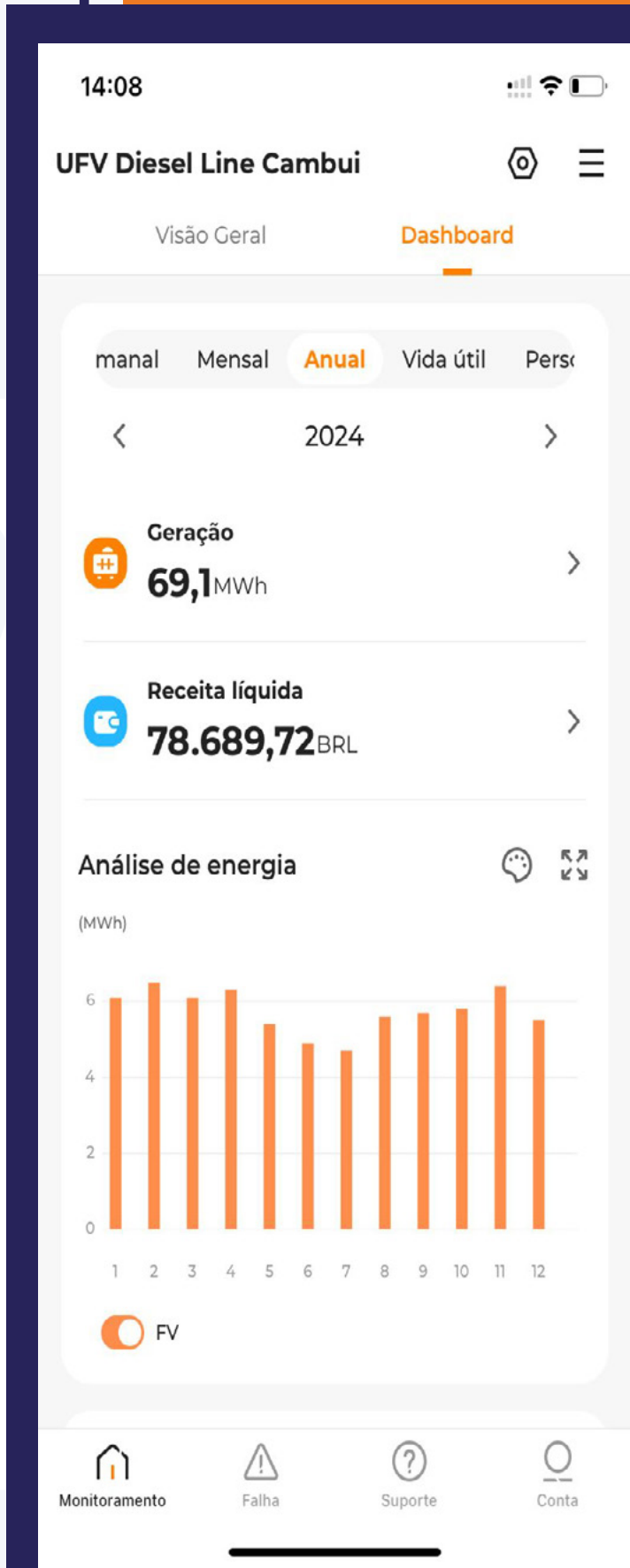
Con la adopción de MP207AF, hemos eliminado las emisiones de humo y hollín, reducido el consumo de combustible en un 50% y aumentado la vida útil de las bobinas a 24 meses. Este cambio no solo protege el medio ambiente entorno, sino que también genera ahorros significativos a largo plazo.



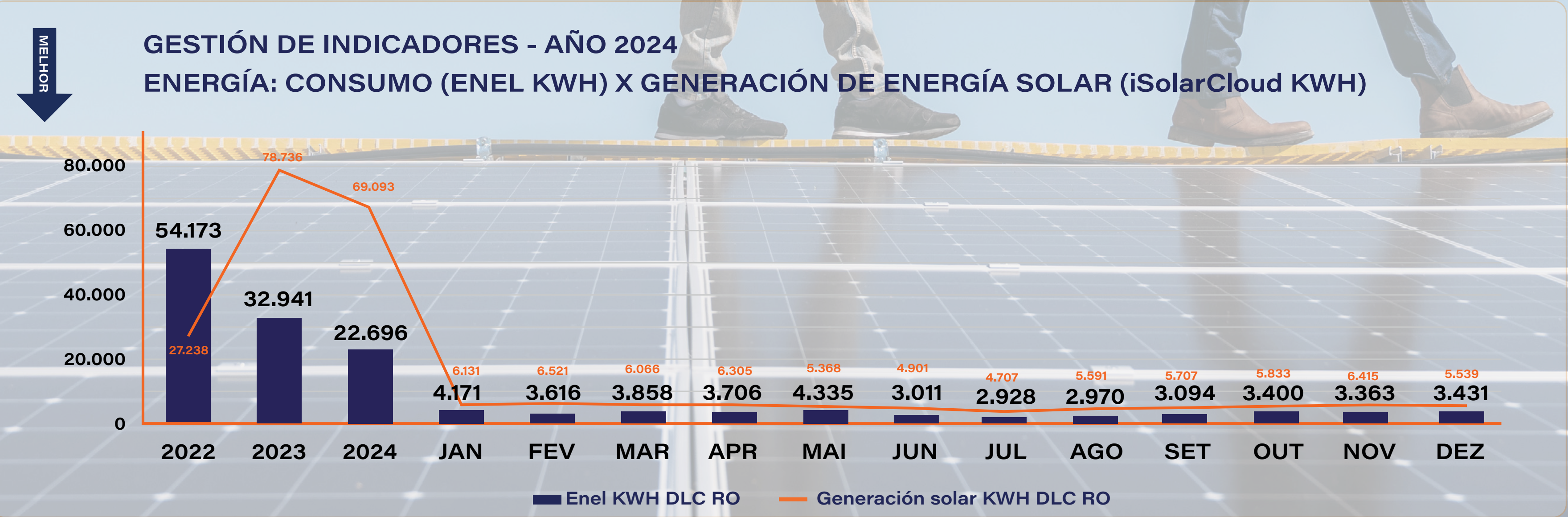
El 09.09.2022, comenzamos a operar una planta de energía solar instalada en la unidad Rio das Ostras de DLC.









Generación total en KWh (hasta el 31/12/2024): 244,16
Ingresos totales acumulados: 263.354,45 BRL
Emisiones acumuladas de CO2 (tonelada): 518,63

La unidad produce energía capaz de sostener las operaciones de Rio das Ostras y São Gonçalo. Con el uso de esta energía limpia y renovable en nuestras operaciones, contribuimos a la contención de las emisiones de gases de efecto invernadero, combatiendo el calentamiento global.



GESTIÓN DE INDICADORES - AÑO 2024



Reducción de emisiones	Carbón (tonelada)		Árbol (unidad)		Reducción acumulada de emisiones (2022 + 2023 + 2024)	
2022 SET - DEZ	40,6		5472,8		<div>644,8828</div> <div>CO2 (tonelada)</div>	<div>261,3</div> <div>Carbón (tonelada)</div> 
2023 JAN - DEZ	117,5		15834,9		<div>35.211</div> <div>Árboles (unidades)</div> 	
2024 JAN - DEZ	103,2		13903,3			

BIODIVERSIDAD

GRI 11.4





La biodiversidad es la variabilidad entre los organismos vivos. Incluye la diversidad dentro de las especies, entre especies y ecosistemas. La biodiversidad no solo tiene un valor intrínseco, sino que también es vital para la salud humana, la seguridad alimentaria, la prosperidad económica y la mitigación del cambio climático y la adaptación a sus impactos.

Las actividades empresariales pueden ser una fuente de presiones sobre los entornos donde se producen y causar impactos directos, indirectos y acumulativos a corto y largo plazo.

Los impactos en la biodiversidad pueden incluir la contaminación del

aire, el suelo y el agua, la erosión del suelo y la sedimentación de los cuerpos de agua. Otros impactos pueden incluir la mortalidad animal o una mayor vulnerabilidad a los depredadores, la fragmentación y conversión del hábitat y la introducción de especies invasoras y patógenos.

Los impactos en la biodiversidad pueden resultar en limitaciones en la disponibilidad, accesibilidad o calidad de los recursos naturales, y pueden exacerbarse cuando las actividades ocurren en áreas de protección ambiental o áreas de alto valor para la biodiversidad.

*P*ara limitar y gestionar sus impactos en la biodiversidad, DLC Diesel adopta las siguientes prácticas.

Protección legal y reglamentaria: Cumplimos con todas las regulaciones ambientales aplicables y aseguramos el cumplimiento de la legislación local y nacional. Las áreas están mapeadas y catalogadas de acuerdo con los estándares de protección ambiental.

Además, promovemos programas de educación y concientización para empleados y partes interesadas sobre la importancia de la biodiversidad. En el mes de junio/24, considerado el mes de la conciencia y preservación ambiental, patrocinamos una iniciativa ambiental con escuelas seleccionadas en las cercanías de las unidades Rio das Ostras, São Gonçalo y Mogi das Cruzes con el objetivo de involucrar y educar a los niños sobre la importancia de la preservación.

“¡Plantar hoy, cuidar el mañana!”

DLC cree que la educación ambiental es clave para un futuro más sostenible. Por lo tanto, anualmente realizamos acciones de sensibilización en las escuelas públicas, promoviendo conferencias y plantando plántulas en asociación con estudiantes, profesores y la comunidad local.

Acción en Mogi das Cruzes



Acción en Rio das Ostras



Acción en São Gonçalo





Estas iniciativas tienen como objetivo fortalecer el sentido de pertenencia y fomentar la participación activa de todos en la preservación del medio ambiente. A través de nuestro compromiso con la protección y el seguimiento continuo de nuestras externalidades negativas y positivas, reforzamos nuestro compromiso con la sostenibilidad y la preservación del medio ambiente, alineando nuestras operaciones con los principios ESG y contribuyendo a la conservación de los recursos naturales para las generaciones futuras.

DESPERDICIAR

GRI 11.5



6
ÁGUA POTÁVEL
E SANEAMENTO



12
CONSUMO E
PRODUÇÃO
RESPONSÁVEIS



13
AÇÃO CONTRA A
MUDANÇA GLOBAL
DO CLIMA

Representación del ciclo de vida de un producto:

Los residuos se refieren a cualquier sustancia u objeto que un poseedor de residuos elimina o tiene la intención u obligación de eliminar. Cuando se gestionan inadecuadamente, los residuos pueden causar impactos negativos en el medio ambiente y la salud humana, que pueden extenderse más allá de los lugares donde se generan y eliminan los residuos.

En DLC Diesel buscamos seguir el concepto de economía circular, que propone una economía regenerativa planificada para eliminar los residuos y devolver nutrientes y agua a los ecosistemas. Es un enfoque que abandona radicalmente el modelo lineal dominante de “extraer, fabricar, generar residuos” de la producción y el consumo.

Nuestra organización se preocupa por identificar, en todas las etapas del ciclo de vida de sus productos y servicios, oportunidades de prácticas productivas que mitiguen las externalidades negativas y generen valor para la sociedad y el medio ambiente.



Entendemos que una visión sistémica proporcionada por el pensamiento del ciclo de vida induce a nuestra empresa a conocer y profundizar en las actividades y procesos que tienen lugar a lo largo de la vida del producto, mucho más allá de nuestras paredes, permeando los eslabones más distantes de nuestra cadena, como proveedores secundarios y terciarios, clientes y consumidores.

Al implementar un sólido plan de gestión de residuos, hemos establecido en DLC Diesel un estándar para el reciclaje integral de todos los materiales generados. Todos los residuos de papel, metal, vidrio, madera, cartón y plástico se segregan y se envían a una empresa especializada, debidamente autorizada, para su tratamiento y reciclaje.

Además, los residuos peligrosos se gestionan cuidadosamente y se envían a instalaciones autorizadas para su tratamiento adecuado, asegurando el cumplimiento de las normas ambientales y minimizando el impacto ambiental.





**Usamos vasos sostenibles
en DLC, lo que ha llevado a
una reducción estimado en**

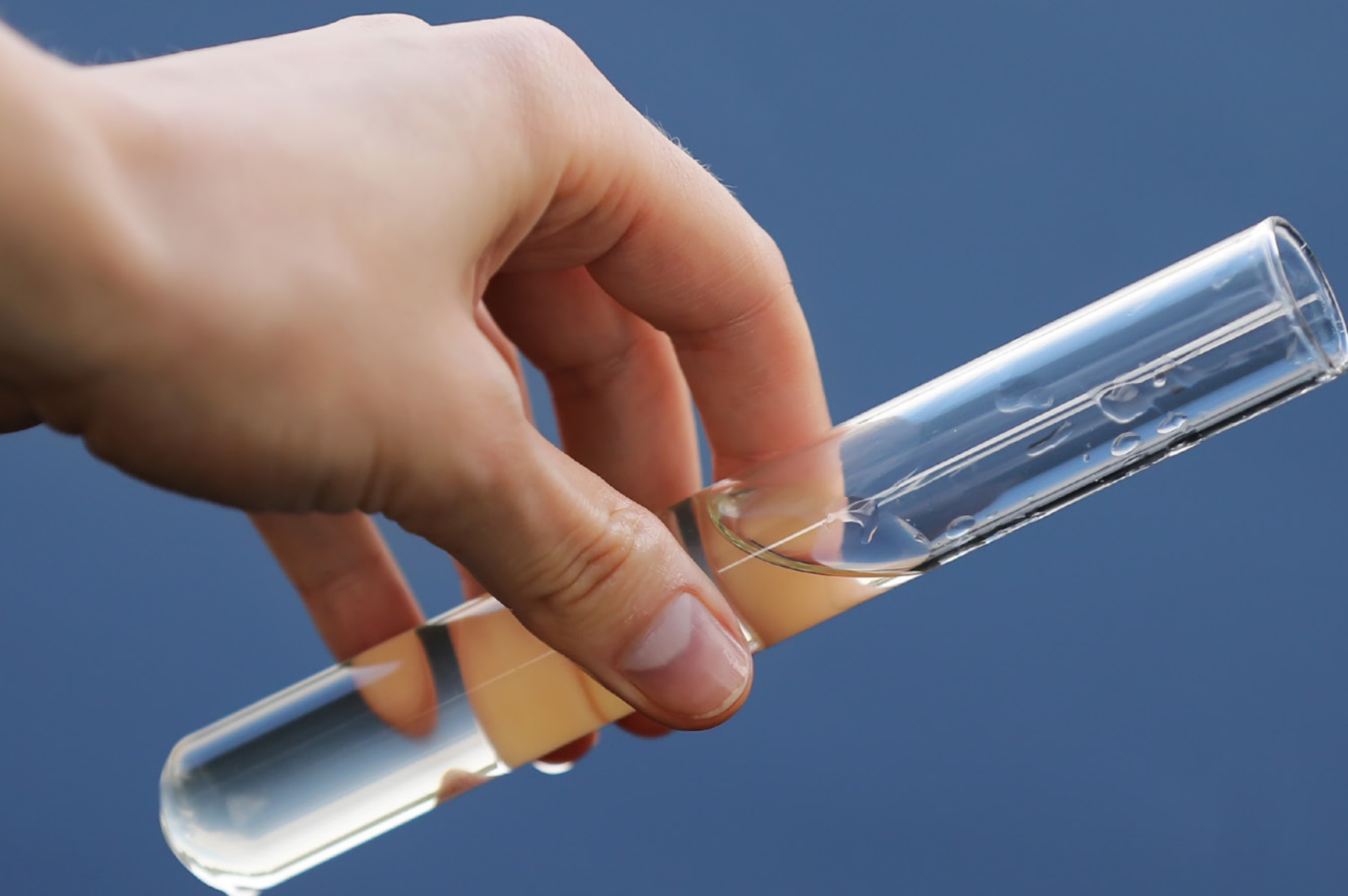
**36 MIL TAZAS
Desechables al mes.**



AGUA Y AGUAS RESIDUALES

GRI 11.6





Reconocido como un derecho humano fundamental, el acceso al agua dulce es esencial para la vida y el bienestar humanos. Considerando que la cantidad de agua recolectada y consumida por una organización y la calidad de su disposición pueden impactar los ecosistemas y las personas, abordamos este tema considerando los impactos directos de DLC en su operación y también los impactos indirectos que pueden causar nuestros clientes en el área de petróleo y gas.

Teniendo en cuenta las operaciones directas de DLC Diesel, dedicamos mucha atención y cuidado al mantenimiento del sistema de tratamiento de agua y aceite en los talleres, la disposición adecuada de los residuos sólidos contaminados y el control de la calidad de los efluentes.

Todos los talleres de reparación tienen un sistema de tratamiento de agua y aceite. El sistema cumple los requisitos de carácter:

- **Legal:** obligatoria por los lineamientos específicos de CONAMA, INEA, IBAMA y secretarías ambientales de los municipios en los que opera.

- **Protección del medio ambiente:** Previene la contaminación del suelo y los recursos hídricos.

- **Social:** contribuye a la salud y calidad de vida de la sociedad instalada en las cercanías de las unidades.

- **Reducción de costes o reducción del consumo de agua de la subvención:** tenemos un proyecto de reutilización de agua en proceso de lavado de piezas para reducir el consumo de agua potable o consumo de agua de subvención.

Antes de ser vertida a la red fluvial, el agua pasa por un proceso de filtración y análisis que asegura los parámetros adecuados determinados por la ley.

El análisis del agua se realiza mensualmente por un laboratorio certificado y aprobado por organismos medioambientales.



DLC está invirtiendo en tecnologías sostenibles para preservar el medio ambiente. A través de la instalación de un sistema de separación de agua y aceite (SAO), tratamos los efluentes de manera eficiente, garantizando una eliminación segura y el cumplimiento de las normas ambientales. Además, estamos implementando un proyecto innovador en Rio das Ostras que tiene como objetivo reutilizar el agua utilizada en el proceso de lavado de piezas, reduciendo el consumo de agua y generando ahorros para la empresa.

Con respecto a nuestros clientes, los mayores flujos de residuos provienen de la extracción y el procesamiento de petróleo y gas y pueden consistir en lodos y fragmentos, a escala y lodos de perforación, que a su vez pueden contener aditivos químicos, hidrocarburos, metales, materiales radiactivos naturales (NORM) y sales.

Estos flujos de desechos pueden contaminar las aguas superficiales, subterráneas y de mar con productos

químicos o metales y tienen un impacto negativo en las especies vegetales y animales, así como en la salud humana. Los impactos pueden depender del enfoque de una organización para la gestión de residuos, la regulación y la disponibilidad de instalaciones de recuperación y provisión en las proximidades de las actividades.

Aunque los residuos generados durante el mantenimiento son responsabilidad del cliente, que cuenta con su propio plan de gestión para su correcta eliminación, para garantizar la seguridad y la protección, cumplimiento de las normas medioambientales, todos nuestros técnicos reciben formación específica sobre prácticas de seguridad y salud de trabajo, además de instrucciones detalladas para el acceso a las instalaciones del cliente.

Nuestros técnicos no retiran ningún material de las instalaciones, garantizando así el cumplimiento de las normas y la seguridad de todos los implicados.

SOCIAL

COMUNIDADES LOCAIS

GRI 11.15





DLC sigue y practica el principio de sostenibilidad, con acciones destinadas a expandir los impactos positivos y mitigar o eliminar cualquier externalidad negativa de su operación. El Grupo toma decisiones buscando ser buenas para el medio ambiente y la sociedad, con un ambiente de integridad organizacional que le permita generar valor para todos sus grupos de interés.

Un hito en la conceptualización de la Responsabilidad Social Corporativa fue elaborado por el Comité de Desarrollo Económico (CED) en 1971, que estableció que las empresas deben servir constructivamente a los intereses de la sociedad y las comunidades locales.

Las comunidades locales comprenden personas que viven o trabajan en áreas afectadas o que podrían verse afectadas por las actividades de la organización.

DLC busca comprender las vulnerabilidades de las comunidades locales y cómo pueden verse afectadas por las actividades de la organización. Esta postura está en línea con el entendimiento de DLC de que el entorno social de la empresa debe avanzar hacia una atribución de mayor responsabilidad por el uso de la influencia de la organización. Por ello, nos dedicamos a generar valor para las comunidades donde operamos.

Programa de transformação

El Programa Transformar, iniciado en septiembre de 2023, ofrece oportunidades para adolescentes de 16 a 18 años, residentes del barrio Mar do Norte, en Rio das Ostras, de familias en situación de vulnerabilidad social. Los participantes están inscritos y asisten regularmente a la Escuela Estatal Municipal Fazenda da Praia.





Beneficios y desarrollo:



- **Becas y beneficios:**

Los adolescentes son incluidos en el programa a través de la ley de jóvenes aprendices, recibiendo un estipendio mensual de R\$ 663,39, subsidio de alimentación de R\$ 790,00 y seguro de salud.

- **Formación profesional:**

El programa ofrece cursos técnicos o vocacionales, preparando a los estudiantes para jóvenes para el mercado laboral, ya sea en la empresa o en otras oportunidades.

- **Monitoreo y desarrollo:**

Los participantes pasan por un proceso de desarrollo continuo, con clases de computación, talleres prácticos y monitoreo por parte de la agencia CIEE.



Resultados y próximos pasos:

• Primeros resultados:

Dos jóvenes ya han completado el ciclo de clases de computación y están trabajando en un taller de reparación, adquiriendo experiencia práctica en mantenimiento de equipos. La tercera joven está ayudando en la instrucción de nuevas clases.

• Expansión del programa:

A partir de agosto, se abrirán 3 nuevas vacantes en un curso de computación para adolescentes de la comunidad, con el objetivo de prepararlos para futuras oportunidades en el programa.

• Perspectivas futuras:

La primera versión del programa está programada para finalizar en agosto de 2025. Los jóvenes con buen desempeño pueden ser contratados por la empresa o referidos a otras oportunidades en el mercado laboral.

Destakes:

• Asociación con CIEE:

La asociación con CIEE garantiza un seguimiento profesional calificado para los jóvenes.

• Enfoque en la comunidad:

El programa satisface las necesidades de la comunidad local al brindar oportunidades para el desarrollo y la inclusión social.

• Resultados prometedores:

Los primeros resultados demuestran la efectividad del programa y la motivación de los participantes.



Programa Saber: alimentar a las familias

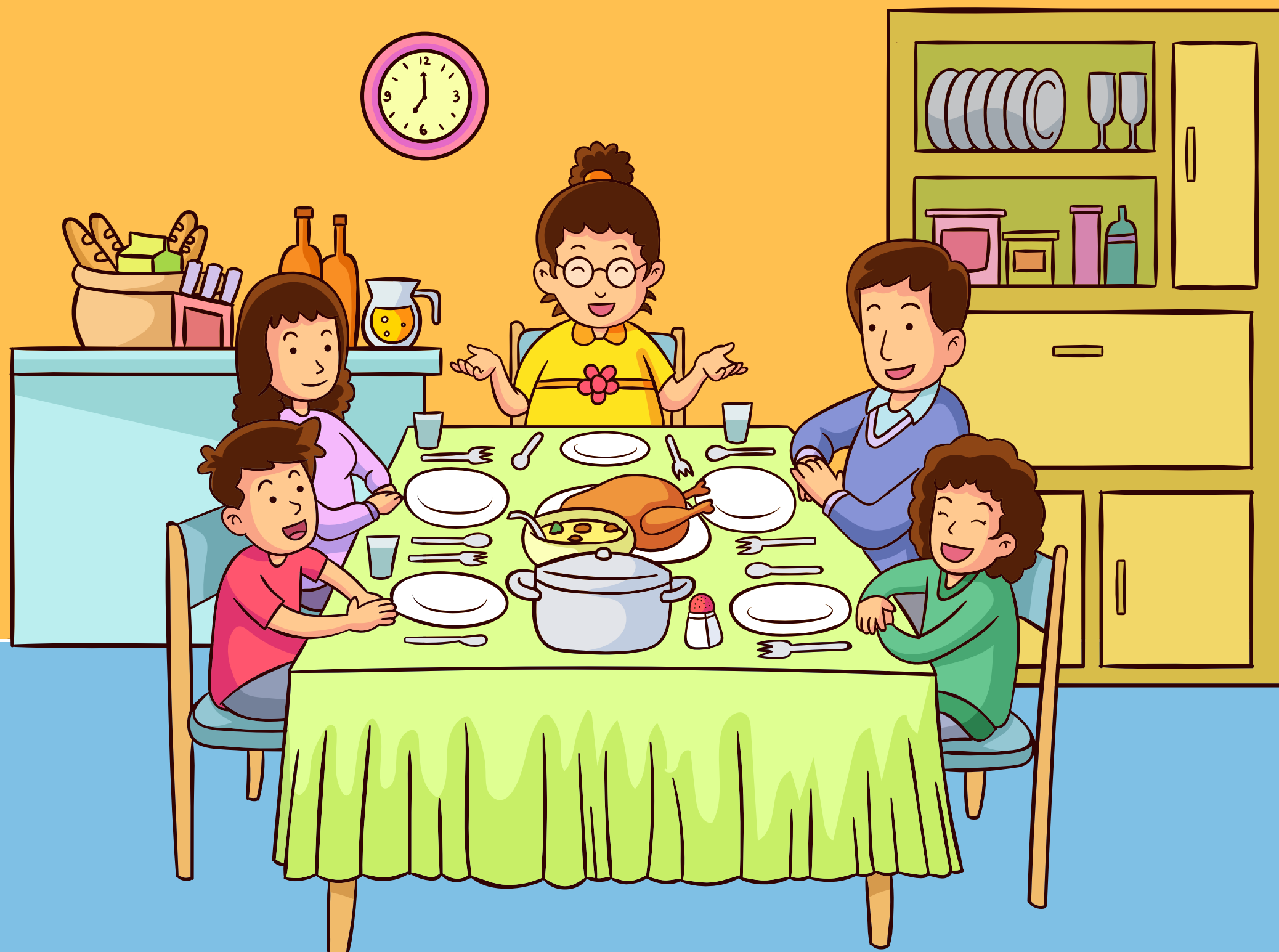
En celebración de su 27º aniversario, DLC, en colaboración con la Asociación de Vecinos del barrio Mar do Norte, inició en septiembre de 2023 dos proyectos sociales con el objetivo de transformar vidas y fortalecer la comunidad.

El objetivo principal del Proyecto Saber es atender las necesidades alimentarias básicas de las familias en situación de vulnerabilidad social del barrio Mar do Norte.

- **Beneficiarios:** Se seleccionaron 27 familias para recibir canastas de alimentos mensuales, desde septiembre de 2023 hasta agosto de 2024.

- **Asociación y seguimiento:** La entrega de las cestas y el seguimiento de las familias se realizan en colaboración con la Asociación de Residentes, asegurando un servicio cercano y personalizado.

- **Inversión:** Mensualmente, se invierten R\$ 3.240,27 en la adquisición de canastas básicas de alimentos, con un valor unitario de R\$ 120,00.



Resultados e inversiones:

En el año fiscal 2024, se invirtieron R\$ 156.678,06 en los proyectos Transformar y Conocer, reafirmando nuestro compromiso con la promoción del desarrollo social y educativo.

Impacto social:

Los proyectos Transformar and Conocer demuestran el compromiso de DLC de promover el desarrollo social y la inclusión de jóvenes y familias en la comunidad del Mar del Norte. A través de estas iniciativas, la compañía contribuye a construir un futuro más justo e igualitario para todos.



INTEGRIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

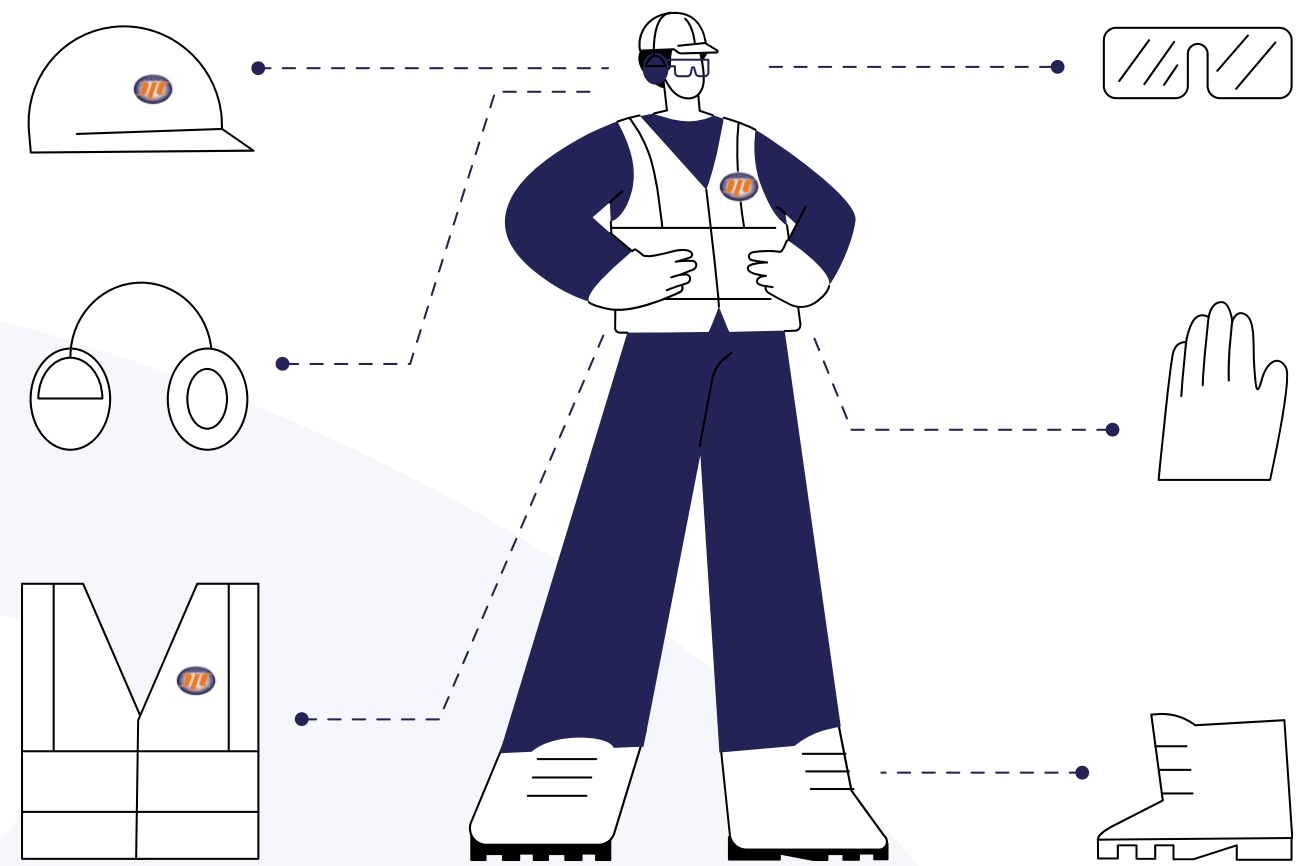
GRI 11.8 e 11.9



La gestión de accidentes de integridad de activos y seguridad de procesos se ocupa de la prevención y el control de accidentes que pueden provocar muertes, accidentes laborales o enfermedades profesionales, impactos ambientales y daños a las comunidades e infraestructuras locales.

Las condiciones de trabajo saludables y seguras se reconocen como un derecho humano. La salud y la seguridad en el trabajo implican la prevención de daños físicos y mentales a los trabajadores y la promoción de la salud de los trabajadores.

Estos impactos tienen el potencial de interrumpir otras actividades económicas que dependen de estos recursos naturales, como la pesca y la agricultura, afectando los medios de vida y comprometiendo la inocuidad y la seguridad alimentarias. También pueden conducir a la degradación de ecosistemas y hábitats y mortalidad animal. Los impactos de los accidentes pueden provocar muertes y generar contaminación del aire, el suelo y el agua.



PERMISO DE TRABAJO

Asegúrese de que todos los permisos de trabajo hayan sido emitidos, sean válidos, aprobados en el campo y sean entendidos por todos los involucrados. Atención a la particularidad de la documentación en cada cliente (APR, check list, etc.).



ELEVACIÓN Y MANIPULACIÓN DE CARGA

Dimensione e inspeccione las condiciones de seguridad de los equipos y accesorios antes de su uso. Trabaje solo con equipos certificados. Asegúrese de que el permanencia y desplazamiento de personas en el entorno.



POSICIONAMIENTO SEGURO

Quédese en lugares seguros y protegidos. Observe las señales y los bloqueos. Nunca se detenga debajo de una carga suspendida o entre vehículos, parado o en movimiento.



EPP

Utilice siempre el EPP obligatorio para actividades y áreas; Almacenar, conservar y comunicar los cambios que hacen que el EPP no sea apto para su uso; Siga las pautas sobre el uso correcto del EPP.



TELÉFONO CELULAR EN ÁREAS OPERATIVAS

No transite ni se detenga en áreas operativas usando su teléfono celular, ya sea en una llamada o mensaje.



ALCOHOL Y DROGAS

Nunca trabaje bajo la influencia del alcohol y las drogas.



SEGURIDAD DEL TRÁFICO

Use el cinturón de seguridad, respete el límite de velocidad, no use el teléfono celular y si bebe, no conduzca.



PARADA DE SERVICIO

Negarse a trabajar en condiciones y comportamientos inseguros. Cualquier empleado tiene autonomía para interrumpir actividades que no se realizan en condiciones y comportamientos seguros.



CAMBIOS

Tenga en cuenta los peligros y riesgos de los cambios. Solo realice los cambios después del análisis y la autorización.



COMUNICAR

Comunicar inmediatamente a QHSE sobre la ocurrencia de accidentes con personas, el medio ambiente y la propiedad para orientación y tratamiento.

En DLC Diesel, la cultura de la seguridad y salud ocupacional está ampliamente difundida. La compañía tiene las Reglas que salvan vidas que guían el comportamiento de los empleados para la seguridad laboral.

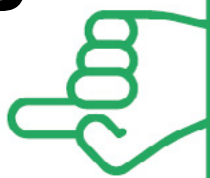
A través del Sistema Verde Ghaia , se gestionan los requisitos legales de Salud, Seguridad y Medio Ambiente y los empleados reciben regularmente formación y orientación para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

El grupo cuenta con un departamento de QHSE compuesto por 1 coordinador, 1 supervisor, 2 técnicos de seguridad ocupacional, 1 asistente de QHSE y 1 pasante, dedicado a la gestión de los requisitos de HSE y programas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. El departamento de QHSE depende directamente del CEO del Grupo DLC.



SIPAT 2024

¡ES MEJOR USTED PARTICIPAR!



SIPAT – SEMANA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES

Anualmente se celebra la SIPAT – Semana de Prevención de Accidentes Internos.

Los temas se abordan con profesionales calificados a través de conferencias, dinámicas, juegos y otros recursos que potencian el reciclaje de contenidos ya conocidos, aplicación en el día a día e integración de equiposaplicação no dia a dia e integração das equipes.





Filantropía

El Grupo DLC define la donación mensual equivalente a 10 salarios mínimos mensuales para la gestión de proyectos sociales, que puede ser acumulable con el fondo de la Fundación “Dario Caporali”, la socia Nanci Elisabete Montanini Caporali será responsable de la administración de la Fundación sin ningún tipo de remuneración.

PRÁTICAS DE EMPLEO

GRI 11.10





Las prácticas de empleo se refieren al enfoque de la organización para la creación de empleo, los términos de empleo y las condiciones de trabajo de sus trabajadores.

DLC invierte en el desarrollo del liderazgo interno, a través del Programa de Liderazgo de Alto Valor con la empresa Metanoia (<https://www.robertotranjan.com.br/>).

Metanoia proporciona la elevación de nuestros empleados a nuevas alturas técnicas y humanas con sus programas, la expansión de la conciencia y el desarrollo de habilidades relacionadas con el liderazgo y la gestión empresarial y de relaciones.

Según la encuesta “El panorama de la Formación en Brasil”, realizada por ABTD – Asociación Brasileña de Formación y Desarrollo, la inversión promedio en esta área es:

- **R\$ 1.012,00 promedio en Brasil inversión en T&D por empleado**
- **R\$ 413.190,00 es la inversión media anual en T&D en organizaciones de 101 a 500 empleados**

Inversiones de DLC en capacitación y desarrollo:	2022	2023	2024
Rentabilidad	R\$ 8.316.095,35	R\$ 12.239.032,21	R\$ 15.176.000,00
Invertir. T&D / Rentabilidad	3,39%	3,23%	3,47%
Nómina anual	R\$ 17.873.368,94	R\$ 25.213.393,85	R\$ 33.995.162,11
Invertir. T&D/ Fopag Anual	1,58%	1,57%	1,55%

Fuente: <https://abtd.com.br/>



DLC proporciona seguro médico a todos los empleados. Además, realiza campañas de orientación en temas de salud física y mental (calidad de vida, prevención del cáncer de mama, prevención del cáncer de próstata, depresión y ansiedad).

Gol

El Programa de Calidad de Vida de DLC tiene como objetivo principal garantizar el bienestar general y la satisfacción de los empleados, promoviendo una cultura de salud física, mental y emocional en el Grupo DLC.

Todas las iniciativas del Programa Calidad de Vida se basan en la Parcela del Grupo DLC y fortalecen nuestros valores y semillas.



BENEFICIOS CONTRACTUALES



Plan de Salud

El Grupo DLC garantiza a sus colaboradores el plan de salud Bradesco con amplia cobertura en las regiones de

actuación para que su equipo tenga tranquilidad en la realización de exámenes, consultas y otros tratamientos médicos y psicológicos. A pesar de que el plan de salud actualmente no se extiende a la familia, el colaborador tiene la opción de adherir el plan para sus dependientes al mismo precio contractual (por franja de edad) con descuento en la nómina.



Asistencia Dental

El Grupo DLC ofrece el plan dental Sulamérica en dos modalidades para la adhesión de sus colaboradores. La opción por el plan a través del grupo empresarial garantiza mejores valores que los ofrecidos en el mercado, además de asesoría de una empresa especializada en las liberaciones y orientaciones.



Wellhub

El beneficio Gympass se ofrece a todos los colaboradores y sus dependientes. Grupo DLC fomenta, a través de sus iniciativas de Personas y Gestión, la práctica de actividades físicas, garantizando no solo la salud física, sino también los beneficios mentales, psicológicos y sociales en la vida del profesional.



Banco de Horas

En la práctica del banco de horas, cada empleado tiene reservadas las primeras 2 horas extras y que se pueden utilizar para necesidades particulares sin preocuparse por las deducciones en su nómina.

El banco de horas siempre se negocia con antelación con la dirección inmediata del empleado y cumpliendo criterios legales relacionados con el tema. Otro beneficio del banco de horas, practicado regularmente por el empleado de DLC, es su uso en caso de puentes en días festivos que permiten al empleado programar viajes y otros eventos disfrutando de más tiempo de calidad con su familia.

Nota: El banco de horas se aplica a la necesidad de ausentarse del trabajo no relacionado con los problemas de salud del empleado. En caso de ausencia por motivos de salud, se garantiza la aplicación del certificado o declaración médica.



EVENTOS DEPORTIVOS

El Grupo DLC fomenta la práctica de ejercicios físicos y financia la participación de sus empleados en la Carrera de Ingenieros anual organizada por CREA-RJ. En diciembre de 2023, en la 2ª edición de la carrera, participaron 22 empleados y 03 ganaron el podio.

Otros eventos deportivos organizados en la comunidad se comunican para fomentar la participación de los empleados.





CORRIDA DO ENGENHEIRO

2ª EDIÇÃO
10 de Dezembro de 2023
Macaé - RJ

INSCREVA-SE <https://corridadoengenheiro.com.br/>

Organização:    

Patrocinadores:   

Apoio:  

II CORRIDA DO ENGENHEIRO
MACAÉ

2023

2024



CORRIDA DO ENGENHEIRO



CONFERENCIAS Y CÍRCULOS DE CONVERSACIÓN SOBRE SALUD Y SEGURIDAD ABIERTOS A LA FAMILIA

En asociación con Consolidar (una empresa especializada), Holden (una empresa de gestión de beneficios) y Red Flag (un servicio de salud ocupacional), las conferencias y círculos de conversación sobre salud y seguridad también están abiertos a la participación de las familias de los empleados.

Los temas son conducidos por profesionales calificados en cada área y permiten un mayor conocimiento y prevención de los participantes.



Outubro é o mês de Conscientização Mundial do Câncer de Mama e de Colo de Útero. Doenças que, em grande parte dos casos, podem ser detectadas em fases iniciais, o que aumenta as chances de tratamento e cura.

A conscientização é a melhor forma de combate e prevenção.

Para isso, vamos abordar os seguintes tópicos:

- Exames preventivos;
- A importância de cuidar das suas emoções no adoecimento;
- A nutrição como aliada na prevenção.

Pensando nisso, a **Holden Consultoria de Seguros**, em parceria com **Grupo DLC**, te convida a participar desta Roda de Conversa.

Profissionais que irão conduzir esta ação:

- Ingrid Watson - Nutricionista
- Rebecca Harmon - Enfermeira
- Maria Ruth - Psicóloga

Data: 09 de Outubro
Horário: 09h30 às 10h
Online

Fique por dentro de todas as novidades com a Holden!



Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT) DIESEL/2023 convida você a participar.

O conceito de Qualidade de Vida está diretamente associado à autoestima, bem-estar e, ainda, aborda diversos aspectos como saúde física, emocional, socioeconômico. Nesta palestra, falaremos sobre o que podemos fazer para melhorar, cada vez mais, a qualidade de vida no dia a dia.

Pensando nisso, a **Holden Consultoria de Seguros**, em parceria com **Diesel**, te convida para esta Roda de Conversa.

A profissional que irá conduzir esta ação:

- Vanessa Santos - Enfermeira
- Maria Ruth - Psicóloga
- Ingrid Watson - Nutricionista

Data: 23 de Outubro
Horário: 10h00 às 11h
Online

Fique por dentro de todas as novidades com a Holden!



Novembro é o mês de Conscientização Mundial do Câncer de Próstata, junto ao incentivo de exames preventivos.

Vamos falar de prevenção? Afinal, por que falar de prevenção?

Quando a doença é diagnosticada no início, as chances de cura chegam de 90%.

Participe dessa roda de conversa e entenda quais são os fatores que podem influenciar na sua saúde física, emocional e nutricional.

Profissionais que irão conduzir esta ação:

- Regina Ferreira - Psicóloga
- Vanessa Santos - Enfermeira
- Ingrid Watson - Nutricionista

Data: 16 de Novembro
Horário: 09h30 às 10h30
Online

Fique por dentro de todas as novidades com a Holden!



RITOS DE CULTURA

Personas y Momento de Gestión



Unidad Rio das Ostras



Unidad São Gonçalo



Unidad Mogi das Cruzes

Todos los martes, los equipos se reúnen para abordar temas específicos de People & Management (Calidad, Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Gestión de Personas) para la sensibilización, información, orientación y desarrollo del equipo.

El evento se lleva a cabo simultáneamente en todas las unidades del Grupo DLC y el mismo contenido está disponible en línea para los técnicos que atienden las unidades de nuestros clientes.

RITOS DE CULTURA

Bienvenido

Los nuevos empleados pasan por el Programa de Integración recibiendo toda la orientación de QHSE, RRHH y DP. Después de las primeras capacitaciones, la Rotación de Puestos asegura la conexión con las personas y los procesos en los departamentos y la adaptación a la cultura DLC.

Se emite una comunicación de bienvenida en los canales de comunicación interna para que todos los empleados de DLC conozcan al nuevo empleado y tengan la información mínima para el contacto y la interacción.



NOVA CONTRATAÇÃO

Fernando Sá
Técnico de Serviço de Campo

Fernando, 41 anos, 2 filhos, flamenguista, com 3 anos e meio de experiência na área, é o mais novo integrante do time da Técnica Externa.

Natural de São Gonçalo, gosta de música, pescar, fazer churrasco e viajar.

Sente-se muito feliz por fazer parte da família DLC e com muita expectativa nesse novo desafio.

Seus principais valores são fé e família.

Unidade: DLC - SG
Gestor imediato: Douglas Bragante

fernando.sa@dlctecnica.com.br

SEJA BEM-VINDO(A)!

Comunicación de bienvenida enviada a través de canales internos

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y PLAN DE CARRERA



Anualmente todo colaborador tem seu desempenho formalmente avaliado através do Programa de Avaliação de Desempenho podendo obter progressões em seu plano de carreira.

A avaliação é realizada em 180° (autoavaliação / avaliação gestor) e compreende etapas importantes como o Feedback e PDI (Plano de Desenvolvimento Individual).

Creemos que la evaluación del desempeño fortalece la cultura DLC, mejora el compromiso y motivación de los empleados y mantiene una relación transparente entre empleados y organizaciones.



RITOS DE CULTURA CUMPLEAÑOS

Cada fin de mes, los equipos se reúnen para celebrar los cumpleaños. El momento asegura la interacción y la relajación del equipo, además de fortalecer las semillas y los valores del negocio.

El evento tiene lugar en todas las unidades del Grupo DLC con el reconocimiento de cumpleaños.



Unidad Rio das Ostras



Unidad São Gonçalo



Unidad Mogi das Cruzes

CALENDARIO E FECHAS CONMEMORATIVAS



La compañía mantiene un calendario de fechas conmemorativas con acciones y difusión de contenidos internos. La acción asegura la integración del equipo, el reconocimiento de las personas y el mantenimiento del clima organizacional.

Entre las principales acciones desarrolladas en 2023/204 se encuentran la celebración del Día de la Mujer, Festival de Junio, celebración de fin de año y dinámicas navideñas (Árbol Genealógico).



Festival de junio



DLC de regalo de Navidad
en agradecimiento a los
empleados y familiares



Unidad Mogi das Cruzes



Celebración de fin de año

NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

GRI 11.11





Para el buen vivir es preponderante la búsqueda de un estilo de vida en el que se valore la reciprocidad y la solidaridad, rescatando la dignidad del trabajo y colocando al ser humano en el centro de atención, para que pueda vivir en comunidad y en armonía con la naturaleza.

Estar libre de discriminación es un derecho humano y un derecho fundamental en el trabajo. La discriminación puede imponer cargas desiguales a las personas o negarles oportunidades justas basadas en el mérito individual. Este tema cubre los impactos de la discriminación y las prácticas relacionadas con la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades.



DIVERSIDAD

Conjunto de características que nos hacen únicos: raza, religión, género, orientación sexual, identidad de género, antecedentes culturales.

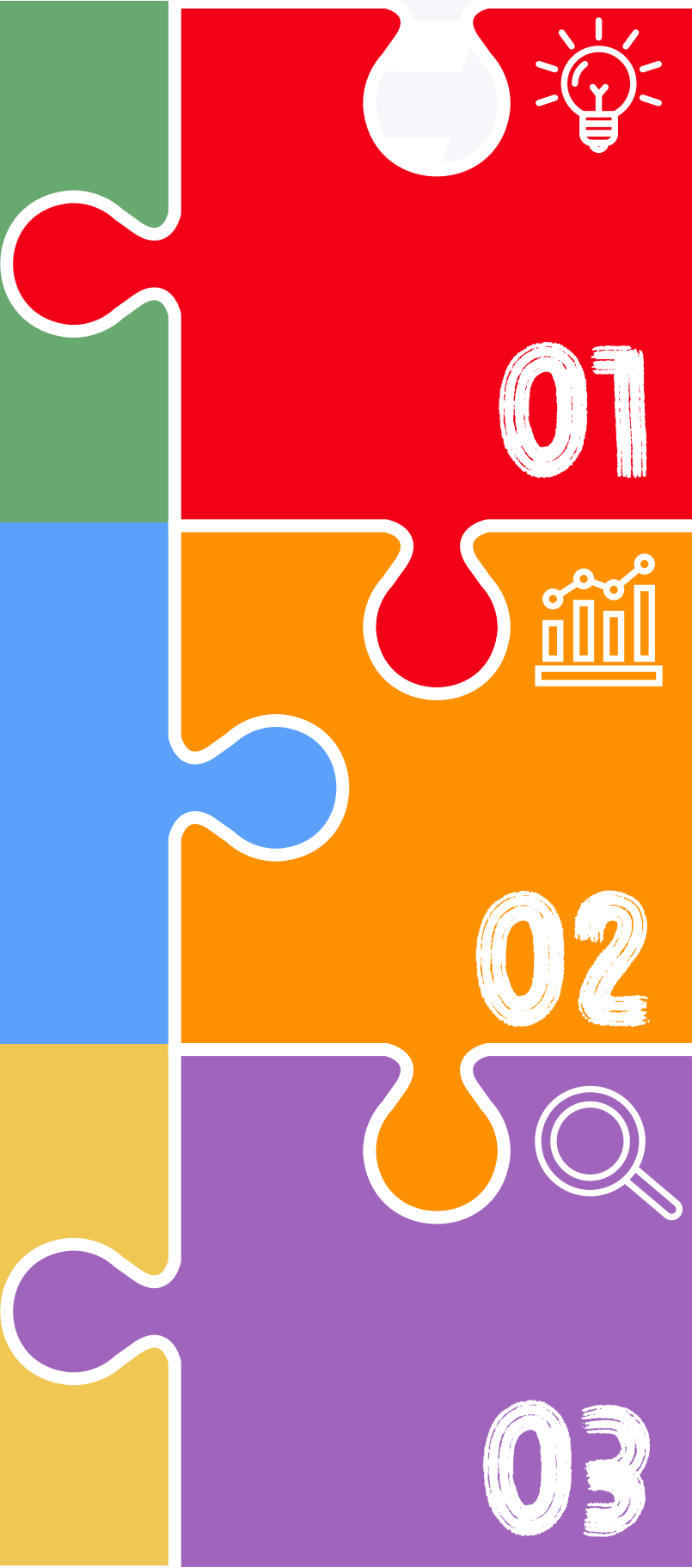


INCLUSIÓN

Valore estas características y asegúrese de que todos puedan tener oportunidades de desarrollo.



En DLC sabemos que el gran reto de las políticas de diversidad e inclusión se centra en la incomodidad de los parámetros que antes se utilizaban. D&I subvierte las nociones rígidas de jerarquía y los modelos de gestión rígidos, que buscan gestionar a diversos seres humanos de manera uniforme. En DLC Diesel vemos la diversidad y la inclusión como algo que aporta mucho a nuestro entorno de trabajo:



1. Aumento da criatividade, da inovação e da capacidade de solucionar problemas

Las investigaciones muestran que las empresas más innovadoras utilizan equipos de trabajo heterogéneos como “potencias de ideas” e indican que la visión de las personas de minorías puede estimular el surgimiento de soluciones diferentes y poco ortodoxas.

2. Ampliação de mercados

Al igual que la fuerza laboral, los mercados de consumo son cada vez más heterogéneos, imponiendo a las empresas la necesidad de desarrollar habilidades que las capaciten para negociar y comprender y satisfacer las necesidades de consumo de diferentes estratos sociales y culturales.

3. Fortalecimento da imagem da empresa

Al promover políticas y prácticas dirigidas a la diversidad, y así satisfacer deseos sociales explícitos o implícitos, la empresa estimula indirectamente una percepción positiva de su desempeño y fortalece su imagen ante la comunidad, el gobierno, los clientes y sus propios empleados.



Nuestra política de empleo y salario establece condiciones de igualdad salarial y de beneficios sin diferenciación de género. Actualmente, los datos demográficos de género en el DLC son:

Total de empleados:
18% Mujeres
82% Hombres

Posiciones de liderazgo:
32% Mujeres
68% Hombres



Día de la Mujer



Unidad Rio das Ostras



Unidad São Gonçalo



Unidad das Cruzes





RITOS DE CULTURA

¡Bienvenido bebé!

¡La familia DLC crece cada vez que nace un bebé!

Cada vez que nace el hijo de uno de nuestros empleados, se le presenta una golosina y un beneficio alimenticio adicional aplicado en el mes de nacimiento.

Creemos que de esta manera participamos en este momento único en la vida de la familia del empleado.



*El bebé del colaborador
Wanderson*

Programa de Capacitación y Desarrollo

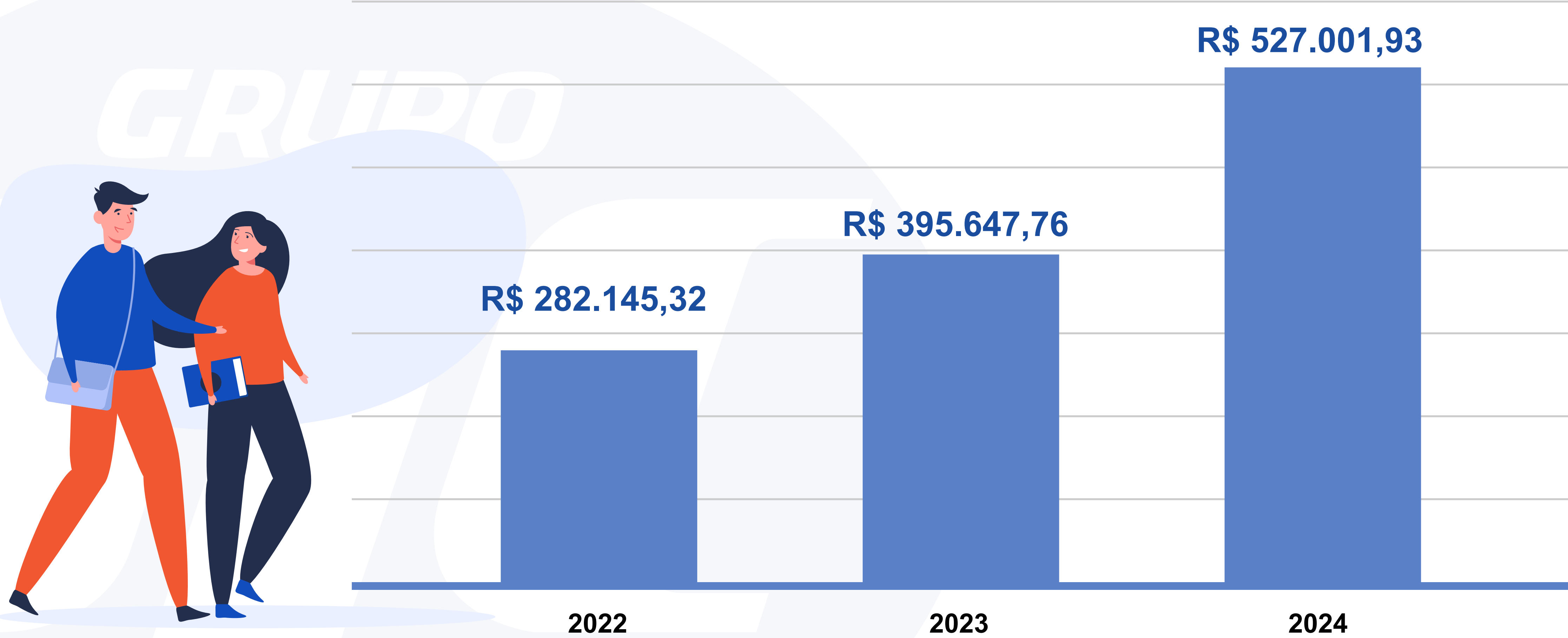
El Grupo DLC valora el desarrollo del potencial de su equipo. A través de las pirámides de formación, cada empleado conoce su camino de desarrollo y accede a contenidos de aprendizaje bajo su autogestión.

Los contenidos se preparan y ponen a disposición en función de las habilidades necesarias para el ejercicio del puesto disponible en la Plataforma de Formación DLC y sitios web externos.

La formación externa también se lleva a cabo regularmente en instituciones de altos estándares de calidad como FGV, Bravend, Metanoia, Sotreq / Solides, Napier, etc.



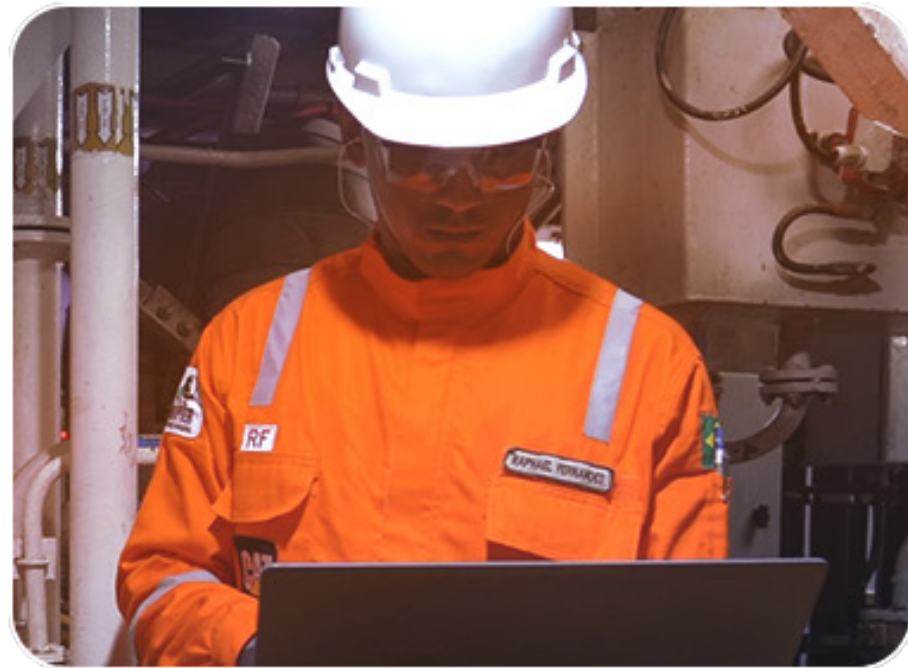
Inversión anual en T&D



GOVERNANZA

En DLC nos impulsa la generación de valor, que solo se establece a través de la ética. Al actuar éticamente en todas nuestras relaciones, cultivamos nuestra reputación y aumentamos nuestra conexión con empleados, clientes, inversionistas, instituciones de desarrollo, proveedores, la comunidad y el gobierno.

Para ello, sometemos toda la toma de decisiones al escrutinio de nuestro propósito, misión y valores y a los cinco principios de gobierno corporativo.



PROPÓSITO

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



NUESTRA VISIÓN



Ser reconocidos por nuestros clientes como una empresa única en la construcción de sus resultados operativos.



Ser considerada como 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 barrios como un generador de éxito en nuestras regiones.



Generar rentabilidad capaz de asegurar el éxito de todas nuestras conexiones.



- Integridad**
- Excelencia**
- Crecimiento colaborativo**
- Compromiso**
- Gente**



Con integridad, brindamos a nuestros clientes excelencia en soluciones de motores, generadores y compresores, para la prosperidad de los negocios.



- Servir**
- Mejorar**
- Prosperar**

PRINCÍPIOS DA GOVERNANÇA CORPORATIVA

Integridad

Practicar y promover la mejora continua de la cultura ética, evitando decisiones bajo la influencia de conflictos de interés, manteniendo la coherencia entre el discurso y la acción y preservando la lealtad a la organización y el cuidado de nuestros grupos de interés, la sociedad en general y el medio ambiente.

Transparencia

Proporcionar información veraz, oportuna, coherente, clara y relevante, ya sea positiva o negativa, y no solo la requerida por las leyes o reglamentos. Esta información no debe limitarse a los resultados económicos y financieros, sino que también debe incluir factores medioambientales, sociales y de gobernanza.

Rendición de cuentas (Accountability)

Desempeñar nuestras funciones con diligencia, independencia y con miras a generar valor sostenible a largo plazo, asumiendo la responsabilidad de las consecuencias de nuestros actos y omisiones. Además, deben rendir cuentas de sus acciones de manera clara, concisa, comprensible y oportuna, conscientes de que nuestras decisiones no solo pueden hacernos responsables individualmente, sino también impactar a la organización, sus grupos de interés y el medio ambiente.

Equidad

Tratar a las partes interesadas de manera justa, teniendo en cuenta sus derechos, deberes, necesidades, intereses y expectativas, como individuos o colectivamente. La equidad presupone un enfoque diferenciado de acuerdo con las relaciones y demandas de cada actor con la organización, motivado por un sentido de justicia, respeto, diversidad, inclusión, pluralismo e igualdad de derechos y oportunidades.

Sostenibilidad

Asegurar la viabilidad económica y financiera de la organización, reducir las externalidades negativas de su negocio y operaciones y aumentar las positivas, teniendo en cuenta, en su modelo de negocio, los diversos capitales (financiero, manufacturado, intelectual, humano, social, natural, reputacional) a corto, mediano y largo plazo.



Fuente: Código de Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo del IBGC, 16ª edición (2023)



GOBERNANZA FAMILIAR EN DLC

El Gobierno Familiar ha traído nuevas prácticas a las relaciones del Grupo Familiar, ya que ahora los miembros trabajan con mayor transparencia, comunicación organizacional, profesionalización, afinidad corporativa, responsabilidad e inteligencia de negocios. Por lo tanto, los miembros declaran que estos principios guían todos los negocios actuales y futuros.

La transparencia en el negocio se entiende como una buena comunicación interna y externa al negocio, basada en la franqueza, la espontaneidad, la puntualidad y el deseo sincero de informar todo lo que pueda ser relevante para los grupos de interés.

La comunicación organizacional se entiende tanto como la comunicación interna, que comprende la relación informativa entre empresa, familia y empleados, como la comunicación externa, entre empresa y público con el objetivo principal de valorar la empresa o marca.

Se entiende por profesionalización los procesos que buscan organizar y formalizar las actividades administrativas en la organización, con el objetivo de mejorar su competitividad y asegurar su continuidad.

La afinidad corporativa se entiende como la unión entre los miembros del Grupo para alcanzar los resultados esperados, para lo cual es necesario que los miembros compartan las siguientes afinidades: objetivos comunes, valores y visión de gobierno y gestión.

La responsabilidad, o sentido de propiedad, se entiende como pensar y actuar con una postura que conduzca al logro de los resultados esperados, al compromiso con las reglas y con el negocio en su conjunto.

El análisis de gestión se entiende como el proceso sistemático de recopilación, organización y puesta en común de información para facilitar la toma de decisiones.

ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

Con el fin de promover el seguimiento y la operatividad del negocio, los miembros del Grupo de Familia determinan la constitución del

Los siguientes Órganos de Gobierno Corporativo se implementarán por fases para que podamos realizar los ajustes graduales junto con la asignación de recursos necesarios para estas fases:





CONSEJO DE FAMILIA

El objetivo principal del Consejo de Familia es promover un foro en el que los miembros puedan articular sus valores, necesidades y expectativas en relación con la empresa y desarrollar políticas que protejan los intereses a largo plazo de la familia de manera informativa y consultiva en relación con los asuntos del GRUPO, pudiendo tratar temas y decisiones estratégicas relacionadas con los activos.

El Consejo de Familia es un órgano de gobierno que tiene como objetivo preservar los intereses del Grupo Familiar, transponiendo los valores y la cultura del fundador. Integra a las diferentes generaciones y fomenta el sentimiento de pertenencia para asegurar la longevidad de la familia empresaria.

Asignaciones:

- I. Informar sobre los resultados obtenidos, los retos del último año y la planificación para los próximos años.
- II. Informar sobre nuevas inversiones y posibilidades de negocio.
- III. Promover los valores familiares y la integración.
- IV. Promover el desarrollo de la familia empresaria.
- V. Informar sobre las acciones sociales del Grupo Familiar.
- VI. Promover un espacio para reportar experiencias de los miembros que forman parte del Programa de Sucesión Familiar.

COMITÉ DE AUDITORÍA Y CONTROLES INTERNOS

DLC también cuenta con una Auditoría Interna, cuyas actividades se reportan directamente al Consejo de Administración, y es responsable de evaluar la efectividad de los procesos, evaluando las actividades de cumplimiento, gobernanza y riesgo, a través de un plan de auditoría anual.

Asignaciones:

- I. La auditoría interna debe auditar la gestión de riesgos y evaluar si está identificando y mitigando los riesgos de manera adecuada, además de informar los riesgos no identificados por el área.
- II. Asegúrese de que los controles internos funcionen correctamente y se ejerzan de la manera deseada. La auditoría también debe analizar y recomendar mejoras para aportar eficacia a los procesos.
- III. Evaluar la idoneidad de las políticas, normas e instrumentos establecidos para prevenir el fraude.
- IV. Evaluar si los procesos de cumplimiento son adecuados y también informar de las no conformidades y los resultados para que la unidad responsable de la gestión del cumplimiento pueda coordinar las acciones necesarias con los gestores.
- V. Elaboración e implementación de controles internos:
Establecer controles internos para monitorear y mitigar los riesgos, asegurando que los procesos de la organización cumplan con los estándares y regulaciones.
- VI. Capacitación y concientización:
Promover la formación de los empleados sobre la importancia de los riesgos y los controles además de crear conciencia sobre la adherencia a estas prácticas.



GRUPO



AUDITORÍA INDEPENDIENTE

La auditoría independiente es una parte integral del sistema de gobierno para apoyar a los socios, el comité de dirección y los directores en el ejercicio de sus funciones, particularmente en las funciones de inspección y control.

Asignaciones:

- I. Evaluar si los controles internos utilizados por la gerencia son adecuados y suficientes para permitir la elaboración de estados financieros e informes corporativos integrados que no presenten incorrecciones materiales, independientemente de si son causados por error o fraude.
- II. Emitir un informe con recomendaciones derivadas de su evaluación de los controles internos realizados durante el proceso de auditoría.
- III. Estar presente en la junta de socios para responder a las solicitudes de aclaración de los accionistas que vayan a deliberar sobre los estados financieros.

COMITÉ DE ÉTICA

Grupo con la responsabilidad de analizar y asesorar en temas éticos, asegurando que las acciones y decisiones estén alineadas con los valores, normas y principios de la organización y la sociedad. Este comité desempeña un papel clave en la creación de un entorno corporativo saludable y transparente que cumpla con las leyes y regulaciones.

Asignaciones:

I. Análisis de casos éticos:

El comité es responsable de analizar quejas, quejas o situaciones relacionadas con comportamiento poco ético, conflictos de intereses, acoso, fraude u otras prácticas irregulares dentro de la organización.

II. Orientación y definición de políticas éticas:

El comité puede proponer, revisar y guiar la creación de códigos de ética, políticas internas y pautas que guíen el comportamiento de los empleados, líderes y otras partes involucradas con la organización.

III. Investigación e investigación de quejas:

Cuando surgen sospechas de prácticas poco

éticas, El comité puede investigar y determinar los hechos, asegurando la imparcialidad y el cumplimiento de las reglas. Esto puede incluir el seguimiento de las investigaciones formales y la aplicación de medidas correctivas.

IV. Prevención de conflictos de intereses:

El comité de ética es responsable de monitorear y garantizar que no haya conflictos de intereses entre los empleados, líderes o socios de la organización, promoviendo la transparencia en las decisiones y acciones.

V. Promoción de la cultura ética:

Trabaja para promover una cultura organizacional que valore los principios éticos, educando a los empleados sobre la importancia de la ética en el lugar de trabajo y fomentando la adhesión a los valores de la organización.

VI. Asesoría y Consultoría:

El comité actúa como una consultoría ética para la alta dirección y otros sectores de la organización, ayudando a tomar decisiones que involucren dilemas éticos y a establecer prácticas coherentes con los valores de la empresa.

VII. Capacitación y calificación:

Desarrollar programas continuos de capacitación ética para los empleados, que les permitan reconocer y tratar los problemas éticos en el lugar de trabajo.

VIII. Seguimiento del cumplimiento normativo:

El comité también vela por que la organización cumpla con las leyes y regulaciones externas relacionadas con la ética, como las leyes anticorrupción, la protección de datos, entre otras.

IX. Recomendações Disciplinares: Após analisar casos de infração ética, o comitê pode sugerir ações corretivas ou disciplinares, como advertências, reabilitação ou até demissões, dependendo da gravidade do caso.

X. Promoción de la confidencialidad y protección de los denunciantes: El comité de ética también es responsable de garantizar la confidencialidad de la información sensible y proteger a quienes presentan quejas contra prácticas poco éticas, evitando represalias.

COMITÉ ESG

Grupo formado con la responsabilidad de garantizar que las prácticas de la empresa estén alineadas con los principios ESG (Ambiental, Social y de Gobernanza), es decir, los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza que impactan no solo en la sostenibilidad de la organización, sino también en la sociedad y el medio ambiente.

Asignaciones:

- I. Creación de políticas ESG:
El comité es responsable de desarrollar e implementar estrategias y políticas relacionadas con los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza de la empresa.
- II. Definición de objetivos ESG:
Establece objetivos claros y medibles para las áreas de medio ambiente, impacto social y gobernanza. Por ejemplo, reducir las emisiones de carbono, aumentar la diversidad o mejorar las prácticas de transparencia.
- III. Seguimiento de indicadores:
El comité monitorea regularmente los indicadores de desempeño relacionados con factores ESG, como el consumo de energía, la reducción de residuos, las iniciativas de inclusión social y las políticas de ética y transparencia.

- IV. Evaluación de impacto:
Evalúa el impacto de las acciones de la organización en temas ambientales, sociales y de gobernanza, para garantizar que la empresa cumpla con sus objetivos y mejore continuamente.
- V. Identificación de riesgos:
Identifica los riesgos relacionados con los factores ESG, como los riesgos medioambientales (como el cambio climático), sociales (como la desigualdad y los derechos humanos) y de gobernanza (como la falta de transparencia o las prácticas corruptas).
- VI. Mitigación de riesgos:
Define estrategias para mitigar estos riesgos, integrando acciones preventivas y correctivas para asegurar la sostenibilidad a largo plazo de la organización.

- VII. Comunicación transparente:
El comité garantiza que la empresa mantenga una comunicación clara y transparente con las partes interesadas internas y externas sobre sus prácticas ESG. Esto incluye la divulgación de informes de sostenibilidad, la participación en foros y el diálogo con inversores, clientes, gobiernos y ONG.
- VIII. Diversidad e inclusión:
El comité desarrolla políticas para promover la diversidad y la inclusión dentro de la organización, combatir la discriminación y crear un entorno de trabajo más justo.
- IX. Proyectos Sociales:
Fomenta acciones que beneficien a la comunidad, como programas de voluntariado, alianzas con ONG, apoyo a la educación y la salud, y apoyo a grupos vulnerables.



X. Derechos humanos:

Supervisa y garantiza que la empresa respete los derechos humanos en todas sus operaciones, incluida la cadena de suministro.

XI. Ética y Cumplimiento:

El comité supervisa las prácticas de gobernanza, promoción de la ética, transparencia, rendición de cuentas y el cumplimiento de las normas y normativa. Esto incluye prácticas contra la corrupción y la promoción de buenas prácticas de gobernanza.

XII. Gestión de conflictos de intereses:

Establece políticas claras para evitar y abordar conflictos de intereses dentro de la organización, asegurando liderazgo responsable y transparente.

XIII. Preparación de informes:

El comité es responsable de preparar informes ESG, que se comparten con inversores, reguladores y otras partes interesadas, mostrando los esfuerzos y resultados de la empresa en relación con sus prácticas ambientales, sociales y de gobernanza.

XIV. Cumplimiento de estándares y certificaciones: Garantizar que la empresa cumpla con los estándares y certificaciones internacionales de ESG, como los informes GRI (Global Reporting Initiative), el Índice Dow Jones de Sostenibilidad y las directrices del TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures).

XV. Formación interna: Fomenta acciones que beneficien a la comunidad, como programas de voluntariado, alianzas con ONG, apoyo a la educación y la salud, y apoyo a grupos vulnerables.

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

DLC se ocupa de la adopción de controles internos adecuados, que puedan indicar cualquier imperfección y las medidas adoptadas para corregirlas.

El Comité Ejecutivo con el apoyo de la auditoría La auditoría interna e independiente es

responsable estableciendo y manteniendo controles internos efectivos con respecto a la preparación y revelación de estados financieros individuales y consolidados, así como evaluando la efectividad de los controles internos a nivel de entidad, financiero y de tecnología de la información.

Los controles internos de la empresa buscan brindar garantías razonables a la confiabilidad del proceso de preparación y divulgación de estados financieros individuales y consolidados, de acuerdo con las prácticas contables adoptadas en Brasil y las normas internacionales de información financiera (NIIF).



Iniciativas

Automatización de procesos

El Grupo DLC ha establecido como Objetivo Estratégico de Negocio la automatización de varios procesos. El objetivo principal de esta automatización es, además de garantizar información y resultados rápidos y asertivos, desarrollar a su equipo para trabajar en análisis crítico, innovación y soluciones. Creemos en el potencial de las personas y que darles la oportunidad de cuestionar sus procesos aportando soluciones es fundamental para su crecimiento profesional y, en consecuencia, para el negocio.

Estos Objetivos Estratégicos son monitoreados y medidos dentro del Sistema Integrado de Gestión.

DLC adopta una serie de mecanismos para guiar a sus gerentes y empleados a realizar negocios y actividades con integridad y de conformidad con la ley.

Dentro de la política de integridad, destacamos:

- Programa de Integridad.
Su objetivo es determinar las conductas a seguir para prevenir, detectar, investigar y mitigar las desviaciones derivadas del fraude o la corrupción, a través de la gestión integrada de acciones y controles.
- Procedimiento para Interacciones con Agentes Políticos y Partidos Políticos.
Su objetivo es garantizar la integridad en estas interacciones y frenar las situaciones de conflicto con los intereses de la empresa, así como el registro adecuado de las interacciones.

De acuerdo con la Ley 12.846 – Ley Anticorrupción, DLC cuenta con una metodología para detectar, prevenir y tratar situaciones que pueden exponer los activos de la empresa a riesgos de fraude, corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

- Procedimiento de Evaluaciones de Integridad.
El proceso de debida diligencia de Integridad está destinado a personas jurídicas y considera criterios como: tamaño y segmento de operación; ubicación geográfica de la empresa y sus operaciones; historia y reputación; interacción y vínculos con agentes públicos y políticos; y la existencia de un programa de integridad.

- Detección de desviaciones de integridad.
Las investigaciones tienen como objetivo investigar evidencias de irregularidades practicadas por la fuerza laboral contra las normas y/o los activos de la empresa, además de subsidiar la posible aplicación de medidas disciplinarias.

A partir de la verificación, a través del Informe de Investigación, de la ocurrencia de la irregularidad, los directivos responsables, junto con el Comité de Ética, elaboran planes de acción para la implementación de mejoras en los procesos organizacionales, respaldados por una opinión del área legal con recomendaciones de medidas a adoptar, incluida la aplicación de medidas disciplinarias, medidas judiciales apropiadas.





- Estándar de gestión de consecuencias. Aplicable a empleados, mandos intermedios y directivos, su objetivo es establecer medidas disciplinarias y un sistema de consecuencias a aplicar en casos de incumplimiento de sus respectivas obligaciones con la empresa.

- Política de privacidad y pautas para el procesamiento de datos personales en los procesos y actividades de DLC. Su objetivo es demostrar la integridad y transparencia del tratamiento de datos personales en la conducción de los negocios de la empresa, estableciendo límites claros para la finalidad del tratamiento de datos personales, para que se respete, proteja y preserve la privacidad. Cumple con la LGPD, disponemos de un canal exclusivo para atender los derechos de los interesados Personal.

- Comunicación y formación. DLC realiza acciones de comunicación sobre temas relacionados con la integridad y la capacitación, de manera presencial y/o educación a distancia, sobre conducta ética, prevención del fraude y la corrupción,

cumplimiento de la competencia, gestión de riesgos y controles internos y protección de datos, con el objetivo de garantizar la difusión del conocimiento y la aculturación de toda la fuerza laboral.

- Código de Conducta Ética. Nuestro Código de Conducta Ética constituye un compromiso individual y colectivo de todos y cada uno de ellos para cumplirlo y promover su cumplimiento, a lo largo de la cadena productiva de DLC y en las relaciones con sus grupos de interés.

- Canal de denuncias. DLC gestiona su Canal de Denuncias, a través de una empresa especializada e independiente, garantizando la confidencialidad de la denuncia y el anonimato del denunciante. Después de la recepción y el análisis inicial por parte de la empresa contratada, la denuncia se remite al Comité de Ética, donde es tratada y monitoreada por la Coordinación de Cumplimiento y Ombudsman hasta su conclusión (es el Comité de Ética el que monitorea desde la recepción hasta la finalización del proceso).



PROTOCOLO FAMILIAR

El Grupo DLC, compuesto por los titulares de las Acciones Familiares, herederos y/o participantes de la empresa familiar, después de una reflexión conjunta, formalizó un Protocolo Familiar con el objetivo de la continuidad del Grupo Empresarial DLC a lo largo de las generaciones.

El objetivo primordial de las normas establecidas en el protocolo es resolver las necesidades e inquietudes derivadas de la relación familiar, patrimonial y empresarial, permitiendo que dichos planes se complementen a través de los lazos de afecto, profesionalidad y conciencia social suscritos.

Los miembros del Grupo Familiar son plenamente conscientes de que, además de las normas, todos son sumamente importantes para el negocio y que cada uno, dentro de sus funciones y habilidades personales y profesionales, tiene un papel indispensable para el buen desarrollo del negocio.

Además, los socios son conscientes de que este acuerdo contribuye a la profesionalización entre las relaciones familiares y la empresa, por lo que se deben cumplir las normas definidas, así como las decisiones que se tomen en futuras reuniones, y es deber de todos actuar con lealtad y respeto en relación con los demás miembros del Grupo Familiar y el futuro del negocio.

Para el desarrollo del negocio, los socios también se comprometen a enseñar y formar a las próximas generaciones, tanto en relación con los valores de la familia y la empresa, como en la búsqueda de una formación académica adecuada, según la voluntad y aptitud que cada heredero pueda presentar durante su desarrollo personal y profesional.

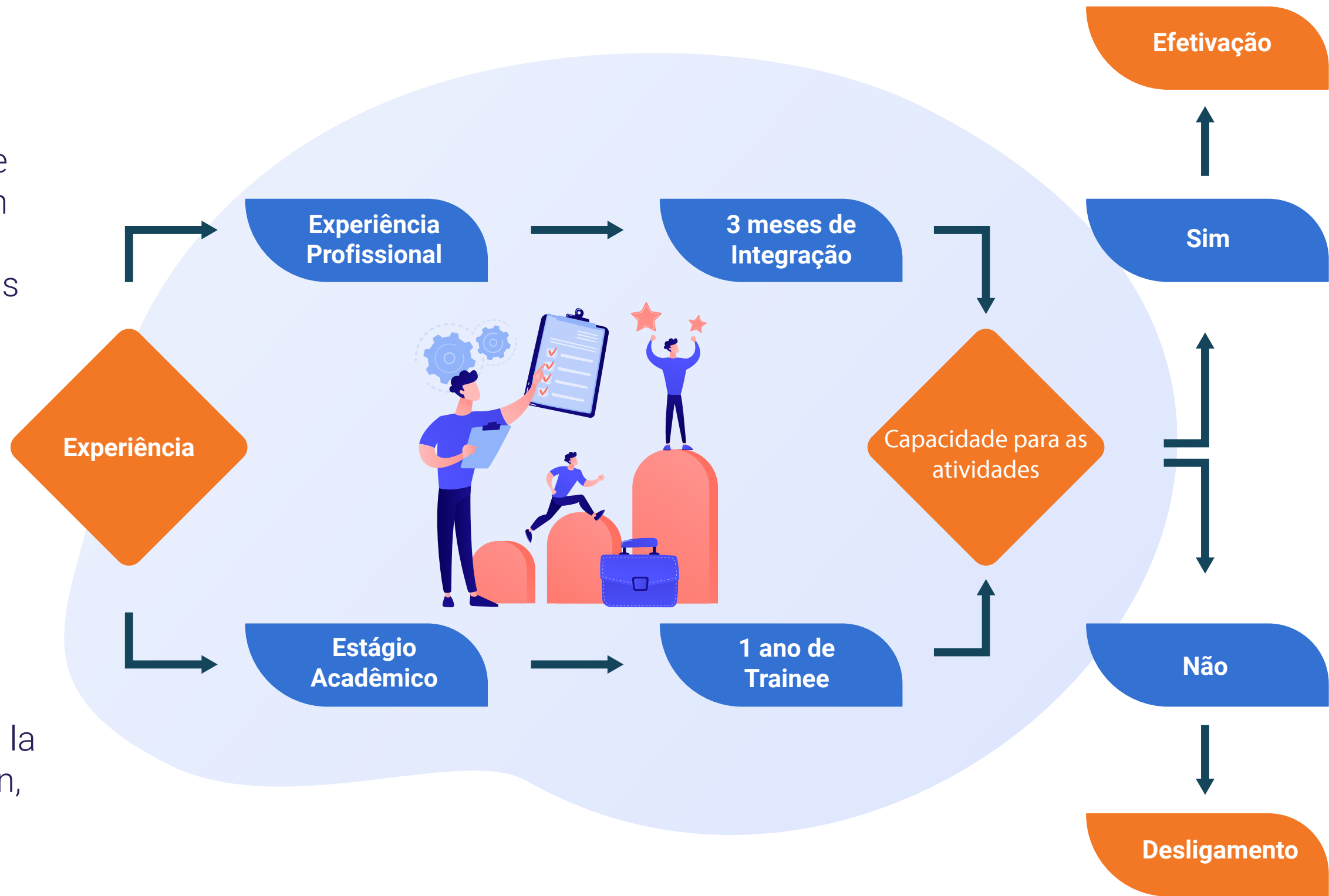
Finalmente, los miembros son conscientes de que, a partir de la constitución del Protocolo de Familia, declaran cumplir con las reglas de actuación aquí establecidas, confiando en que dichas reglas serán convertidas e incorporadas a la tradición familiar.



ENTRADA DE FAMILIARES
EN EL NEGOCIO

Los socios deciden que la entrada de nuevas generaciones en el negocio del Grupo Familiar está condicionada a la existencia de una vacante, deseo de formar parte de la empresa familiar, tener formación para la vacante y aprobación de más del 51% de los cupos. Además del cumplimiento de un periodo de prueba de un año, y por último, la aprobación de más del 51% de las cuotas del Grupo.

Se debe formalizar la admisión de profesionales, así como la función a desempeñar, sus responsabilidades, subordinación y remuneración. Las condiciones de trabajo en relación con la función, dependencia jerárquica, retribución, formación, evolución y promociones de los miembros de la familia que laboran en el negocio se propondrán y revisarán anualmente en una reunión.



FORMACIÓN PROFESIONAL
DE LOS MIEMBROS DE LA
FAMILIA

Se fomenta la educación y el desarrollo de los miembros, brindándoles oportunidades para adquirir un nivel de conocimiento y experiencia que les permita ser útiles al negocio y desarrollar sus capacidades humanas en armonía y equilibrio.

Todas las propuestas de formación profesional, cursos y congresos deben ser presentadas y aprobadas por el Consejo de Familia.

GRUPO



RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Si surgen dudas sobre la interpretación, omisión o aplicación de las normas de este Protocolo Familiar, los miembros del Grupo Familiar se comprometen a buscar primero la negociación directa. Si los intentos amistosos de resolver disputas se ven frustrados, deben recurrir a la mediación, eligiendo un profesional (o un equipo de profesionales) con imparcialidad y conocimiento de la dinámica de la empresa familiar.

Si hay algún problema que no pueda resolverse mediante mediación, o que los miembros del Grupo Familiar no hayan llegado a una solución después de un mínimo de tres y un máximo de seis sesiones de mediación, podrán someterlo al procedimiento arbitral.

EXPRESIÓN

Manifiesto

¿CUÁL ES TU MÁXIMO?
¿CUÁL ES NUESTRO MÁXIMO?
¿NUESTRO VERDADERO PODER?

**ES HACER LO POSIBLE Y LO IMPOSIBLE PARA BRINDAR
LAS MEJORES SOLUCIONES AL MUNDO.ES GENERAR LA
CERTEZA DE QUE LO LOGRAREMOS.**

**ES CONECTAR SOLUCIONES PARA ACERCAR A LAS
PERSONAS. PORQUE AL ACERCAR A LAS PERSONAS,
GENERAMOS NUEVAS SOLUCIONES. SOLUCIONES QUE
GENERAN RESULTADOS REALES.**

**RESULTADOS QUE IMPULSARÁN CONEXIONES.
CONEXIONES QUE PONEN AL MUNDO EN MOVIMIENTO.**

DLC.
CONEXIONES EN SU MÁXIMO PODER.

