



RELATO ESG 2024





# SUMÁRIO

05

Quem Somos

07

Linha do Tempo

13

Adaptação, resiliência e transição climática e a conexão com as emissões de GEE - Gases de Efeito Estufa

21

Biodiversidade

28

Resíduos

32

Água e Efluentes

35

Social - Comunidades Locais

42

Integridade de Ativos, Saúde e Segurança no trabalho

46

Práticas Empregatícias

61

Não discriminação e Igualdade de Oportunidades

69

Governança

88

Manifesto





## Palavra do presidente

**N**a DLC somos técnicos de origem e acolhedores no DNA. Com relação à revolução cultural global que tem a sustentabilidade como seu epicentro, não foi diferente. Abraçamos o ESG conectando nossa estratégia com boas práticas consagradas internacionalmente.

O processo de adoção de práticas ESG pela DLC foi natural, na medida em que procuramos sempre levar em consideração nas nossas tomadas de decisão a integridade organizacional e a geração de valor para o meio ambiente e para a sociedade.

Este relatório foi elaborado a partir de uma matriz de materialidade, que nos permitiu enfocar os principais efeitos da nossa operação e adotar categorizações consagradas inspiradas no GRI – Global Reporting Initiative, TCFD – Task Force on Climate-related Financial Disclosures e nos ODS – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, da ONU.

Atentos ao atendimento das expectativas de todas as partes interessadas que são afetadas ou influenciadas na sua relação com a DLC, demonstramos nesse relato os nossos esforços em várias frentes:

- colaboração para a segurança e eficiência energética;
- descarbonização das atividades produtivas;
- economia circular e avaliação de ciclo de vida de produto;
- valorização da diversidade e inclusão, com a geração de um ambiente heterogêneo de trabalho; e
- clareza quanto à nossa política de integridade.

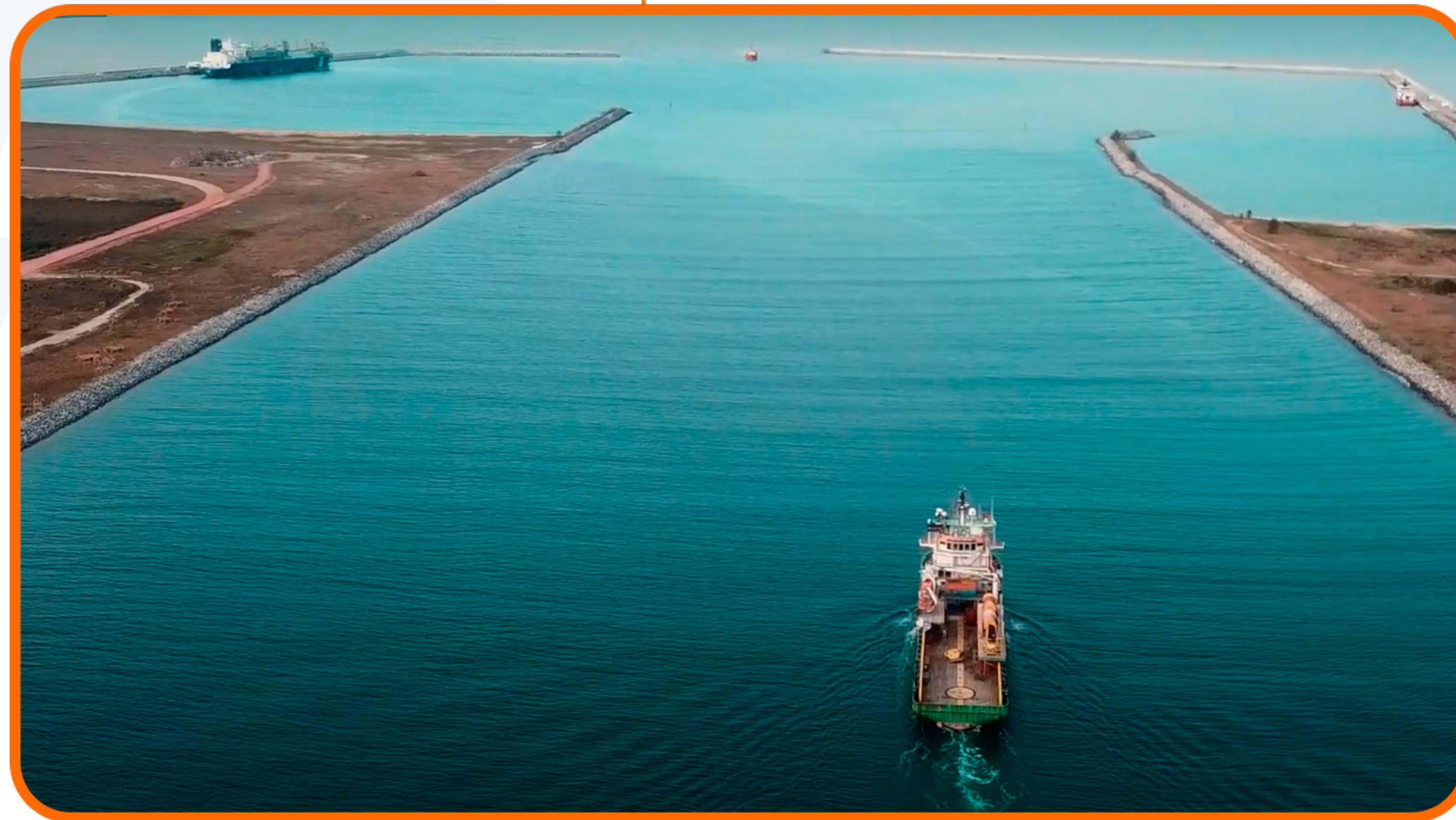
A abordagem está segmentada em três etapas: ambiental, social e governança. Desejo uma boa leitura, certo de que a principal preocupação que tivemos nesse Relato ESG foi o alinhamento entre discurso e prática, buscando fazer o certo, sempre.

Luiz Caporali





Assista ao video







## QUEM SOMOS

Somos brasileiros na nossa origem e na forma como abraçamos o nosso time, nossos clientes e as marcas que impulsionamos. Construimos relações verdadeiras. Gostamos de pessoas e buscamos potencializar o crescimento de todos.

Somos do mundo quando falamos em MOTORES, TURBINAS E SERVIÇOS, trazendo conosco MARCAS VENCEDORAS, QUALIDADE E EXPERTISE TÉCNICA.

Conectamos fabricantes e clientes, trabalhando para que todos tenham o melhor desempenho e buscando a melhoria contínua de todos os processos envolvidos. Somos técnicos de origem e acolhedores no DNA.  
Somos comprometidos, cuidadosos e colaboramos para o sucesso de todas as nossas conexões.





## PETRÓLEO E MARÍTIMO

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

## ESPECIALISTAS EM MOTORES E TURBOS

Há três décadas, o Grupo DLC atua no mercado de MOTORES E TURBOS, representando as marcas nacionais e internacionais mais renomadas no mercado mundial.

Desde 2002, a DLC se especializou prestando serviços, fazendo manutenção preventiva, ministrando treinamentos, representando as melhores marcas e atendendo a portos offshore.







Desde 1996, dois irmãos engenheiros, Luiz e Dario, decidiram se dedicar a uma empresa que carregasse a tradição familiar, valorizasse o potencial das pessoas e trouxesse a experiência de grandes marcas abraçando as necessidades do mercado marítimo do Brasil e do mundo.

A DLC é um sonho realizado que cresce a cada colaborador, parceiro e cliente que atendemos.



1998



Assinatura do primeiro contrato como distribuidor HOLSET

1999



A DLC começa a avaliar o mercado de motores para aplicação marítima de apoio offshore



2000



Início das atividades em Rio das Ostras – RJ

2001



Primeira demanda para grandes motores de embarcações



2002



Início da atuação em motores  
Caterpillar



Assinatura do primeiro  
contrato como distribuidor  
GARRET



2004



Expansão dos serviços para  
plataformas de petróleo



Inauguração das instalações  
em Rio das Ostras – RJ

2007



Estruturação para certificação  
ISO 9001

2008



Assinatura do primeiro  
contrato como AMD  
Caterpillar/SOTREQ



2009



Aquisição da divisão de serviços e distribuição da WOODWARD

2011



Abertura da DLC International Inc.

2012



Inauguração da filial São Gonçalo-RJ



Assinatura do primeiro contrato como distribuidor NAPIER

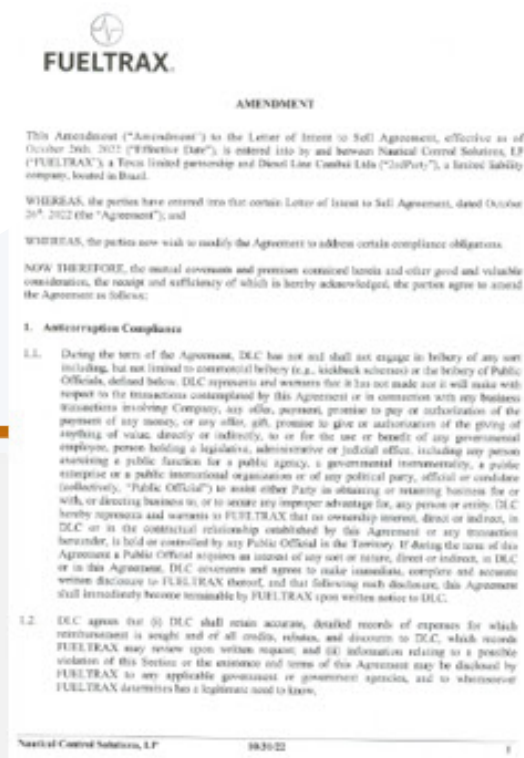
2013



Assinatura do contrato como distribuidor NIIGATA



2014



Assinatura do primeiro  
contrato como  
distribuidor FUELTRAX

2015



Assinatura do contrato  
como distribuidor STX  
SERVICE AMERICAS



Premiação de reconhecimento  
como melhor fornecedor de  
serviços da  
BRAM OFFSHORE

2016



Assinatura do contrato como  
distribuidor TDI e distribuidor  
BORGWARNER



2017



Mudança do mapa mental  
da nossa gestão com  
humanização de nossas  
relações e processos por  
meio dos projetos META  
GESTÃO, META RIQUEZA E  
ALUMIAR



2018



Assinatura do primeiro  
contrato como distribuidor  
BOSCH  
(OFF-HIGHWAY)



2020

2021

2022

2023

2024



Estruturação das  
nossas áreas de RH e  
Integração dos Processos  
de Qualidade, Saúde,  
Segurança e Meio  
Ambiente.



Certificação  
ISO 9001 / Unidade  
Mogi das Cruzes



Construção de  
arquitetura de marca e  
assinatura do contrato  
como distribuidor  
CHICAGO PNEUMATICA  
e AMOT



Assinatura do contrato  
como distribuidor  
PARKER e MOTCOM



Assinatura do contrato  
como distribuidor  
ATLAS COPCO





# AMBIENTAL

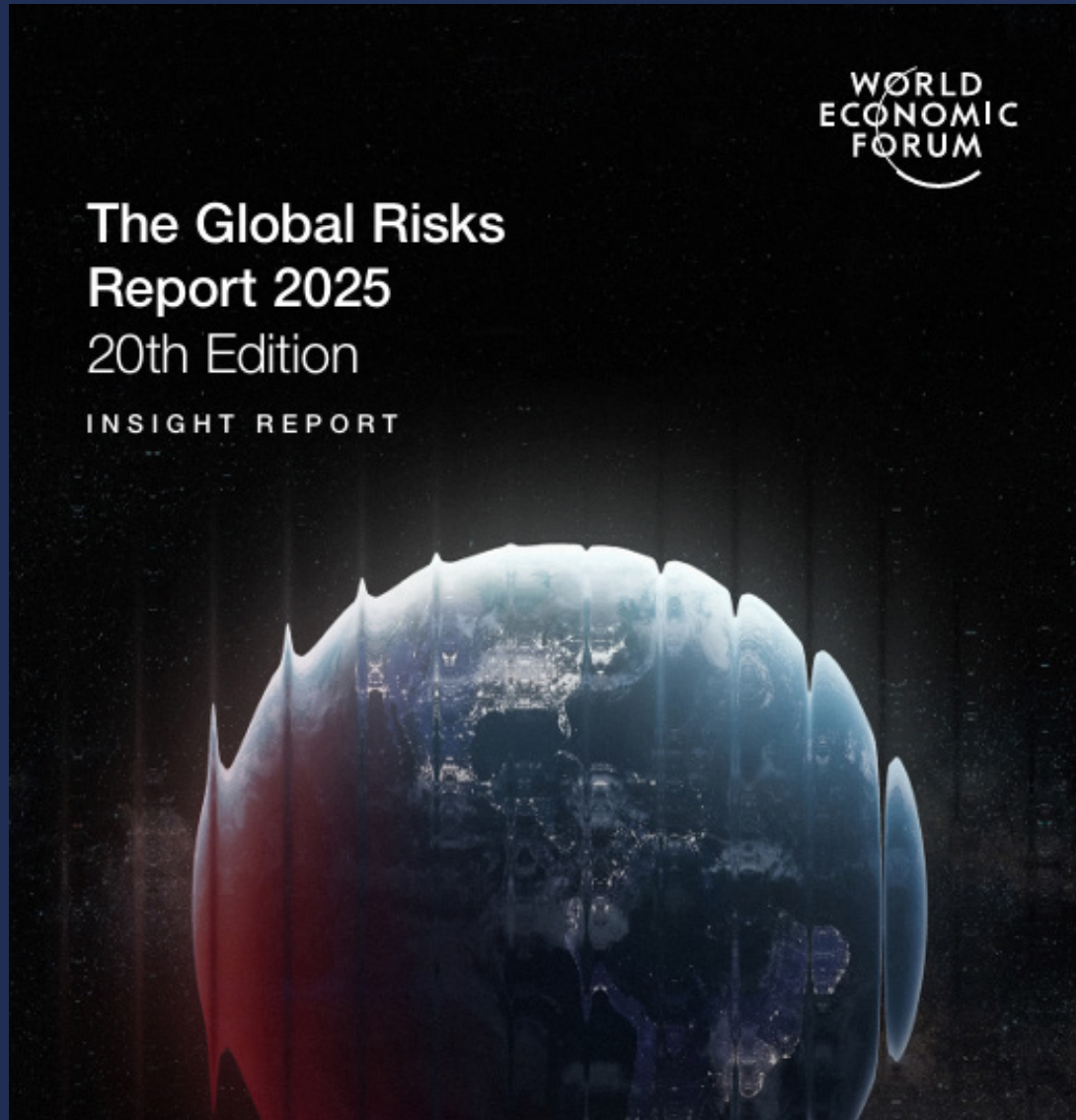


Adaptação, resiliência e transição climática e a  
conexão com as emissões de GEE – GRI 11.1 e 11.2



As organizações contribuem para as mudanças climáticas e são simultaneamente afetadas por elas. Adaptação e resiliência climática referem-se a como uma organização se ajusta aos riscos atuais e futuros relacionados às mudanças climáticas e, também, como contribui para a capacidade das sociedades e das economias para suportar os impactos das mudanças climáticas.

Todo ano o Fórum Econômico Mundial (WEF) publica o relatório “The Global Risks Report” e, de forma recorrente, o risco relacionado a desastres ambientais vem compondo a maior preocupação, inclusive na projeção para até 2035:



Fonte: WEF (2025)



A preocupação do WEF é totalmente justificada, na medida em que os gases de efeito estufa, responsáveis pelo aumento da temperatura média do planeta, são a causa raiz de eventos severos de clima, como tempestades e secas. Isso significa afetar o fluxo das águas e, consequentemente, a produção de alimentos. E onde não há alimentos na quantidade e qualidade demandadas, não há paz.



Uma demonstração da importância dada para as reflexões do aumento da temperatura média do planeta foi a criação da TCFD – Task Force on Climate-related Financial Disclosure, pelo Financial Stability Board, com o objetivo de estabelecer uma estrutura para que as organizações elenquem os riscos a que estão sujeitas em função do aquecimento global, permitindo a avaliação do impacto desse fenômeno sobre os negócios.

O TCFD apresenta um framework contendo a) **Riscos de políticas e Legais**, que envolvem ações políticas que buscam restringir ações que contribuem para os efeitos adversos das mudanças climáticas ou ações políticas que buscam promover a adaptação às mudanças climáticas; b) **Risco Tecnológico**, relacionado a melhorias ou inovações tecnológicas que sustentam a transição para um sistema econômico de baixo carbono e de eficiência energética; c) **Risco de Mercado**, relacionado

serviços estão conectadas com clientes inseridos no setor de óleo e gás. Por isso, entendemos que é pertinente trazer o entendimento da segurança e eficiência energética para esta etapa do relato. Os governos têm buscado a segurança energética desde a crise do petróleo da década de 1970 (e provavelmente desde o início da Revolução Industrial), então essa não é uma tendência nova. Conforme frisou Larry Fink, CEO da Black

*“Entendemos que descarbonização e segurança energética são duas tendências macroeconômicas que impulsionam a demanda por mais infraestrutura de energia. Às vezes, são tendências concorrentes. Outras vezes, eles são complementares”.*

*Larry Fink*

à eventuais gargalos no acesso a certos insumos, produtos e serviços; e d) **Risco de Reputação**, atrelado à percepção de clientes e sociedade sobre se a organização contribui para ou atrapalha a transição para uma economia de baixo carbono. Essas sinalizações da Força Tarefa nos afetam diretamente e indiretamente, na medida em que nossas atividades de prestação de

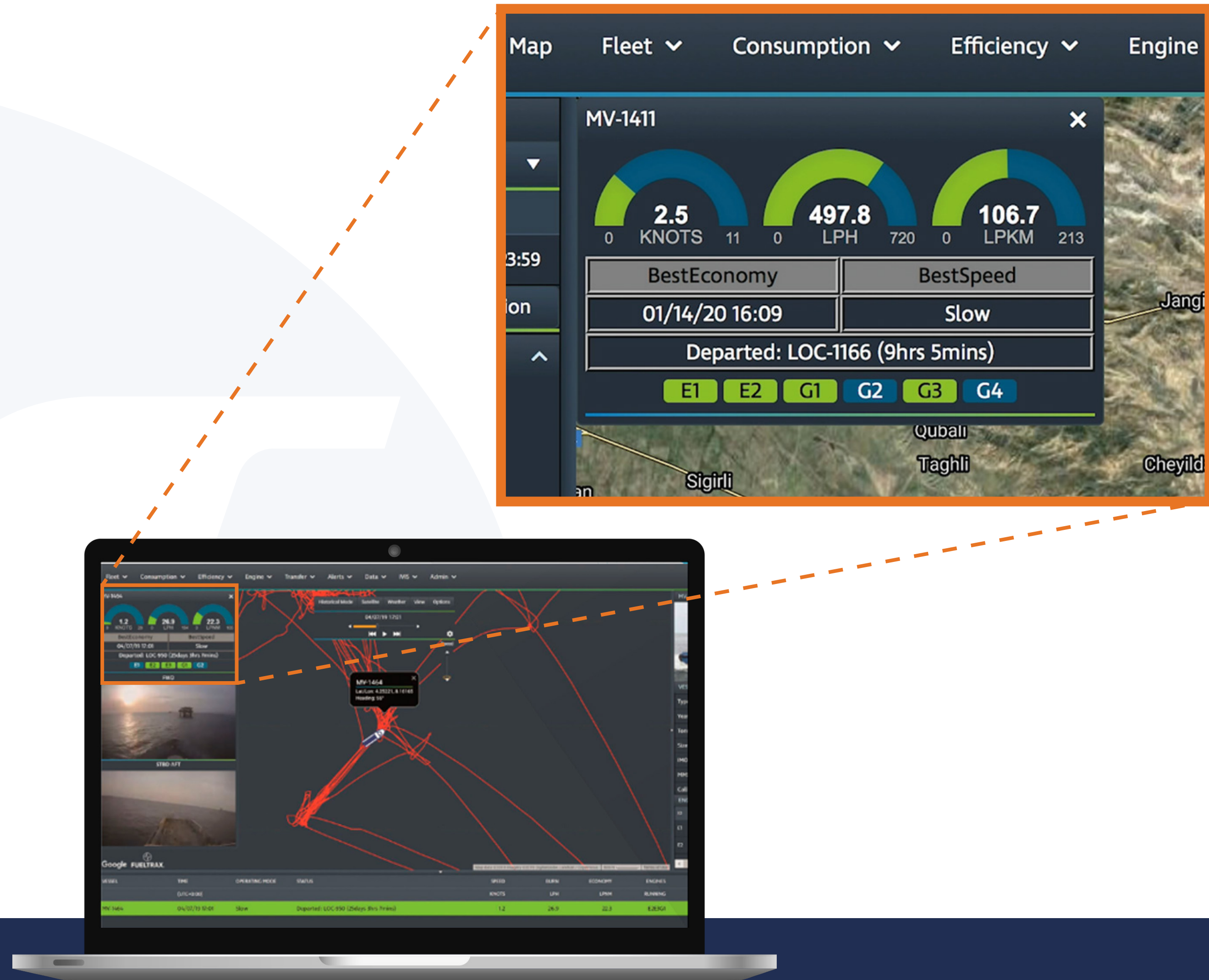
Rock, na sua carta aos CEO de 2024, a gestora de capital de terceiros que ele lidera, com mais de US\$ 11 trilhões na carteira, tem mais de US\$ 300 bilhões investidos em empresas tradicionais de energia. O argumento do CEO, que se caracteriza como um incentivador da contenção das emissões de GEE, é de que não é possível perdermos o foco na segurança energética.

\* Veja o artigo completo [aqui](#).



Nessa linha, consideramos que há uma demanda por energia limpa e renovável, não obstante nosso foco está na segurança energética. E para ter segurança energética dependeremos dos hidrocarbonetos por vários anos. Ninguém apoiará a descarbonização se isso significar desistir de aquecer sua casa no inverno ou resfriá-la no verão. Ou se o custo de fazê-lo for proibitivo.

Um subproduto da segurança energética é a eficiência energética, que está sempre no nosso radar. Exemplo disso é o fato de sermos representante autorizada do Sistema FUEL TRAX, uma solução de gestão de combustível que oferece diversas funcionalidades para otimizar o consumo de combustível e reduzir as emissões de poluentes em motores diesel. Ao monitorar e analisar o consumo de combustível, o FUELTRAX permite identificar ineficiências, otimizar rotas e reduzir custos operacionais.







Um estudo de caso realizado demonstrou 19,3% em economia de consumo através da implementação do FUELTRAX. Através de monitoramento 24 horas e dados históricos, foi possível observar economia de 30% do total consumo em áreas de alto risco. Além disso, o sistema reduz emissões de carbono.

Os sistemas FUELTRAX são certificados pela EU MRV e IMO DCS para calcular automaticamente as emissões. Estima-se que 533 milhões de kg de CO2 deixaram de ser emitidos desde 2017 usando a otimização do acelerador.

Por meio das manutenções preventivas a DLC garante que os motores diesel funcionem de forma eficiente e com as mínimas emissões possíveis mitigando os impactos negativos da poluição do ar. As manutenções preventivas regulares garantem que os motores operem com a máxima eficiência e com as menores emissões possíveis.

A substituição regular de filtros, óleo e outros componentes essenciais contribui para a redução das emissões de poluentes.

Além disso, a empresa possui um corpo de consultores técnicos que atua na orientação dos clientes sobre as melhores práticas de operação dos motores diesel de forma eficiente e com o menor impacto ambiental possível.

A utilização de produtos e lubrificantes de alta qualidade e com baixa emissão de poluentes também contribui para reduzir o impacto ambiental dos motores diesel.

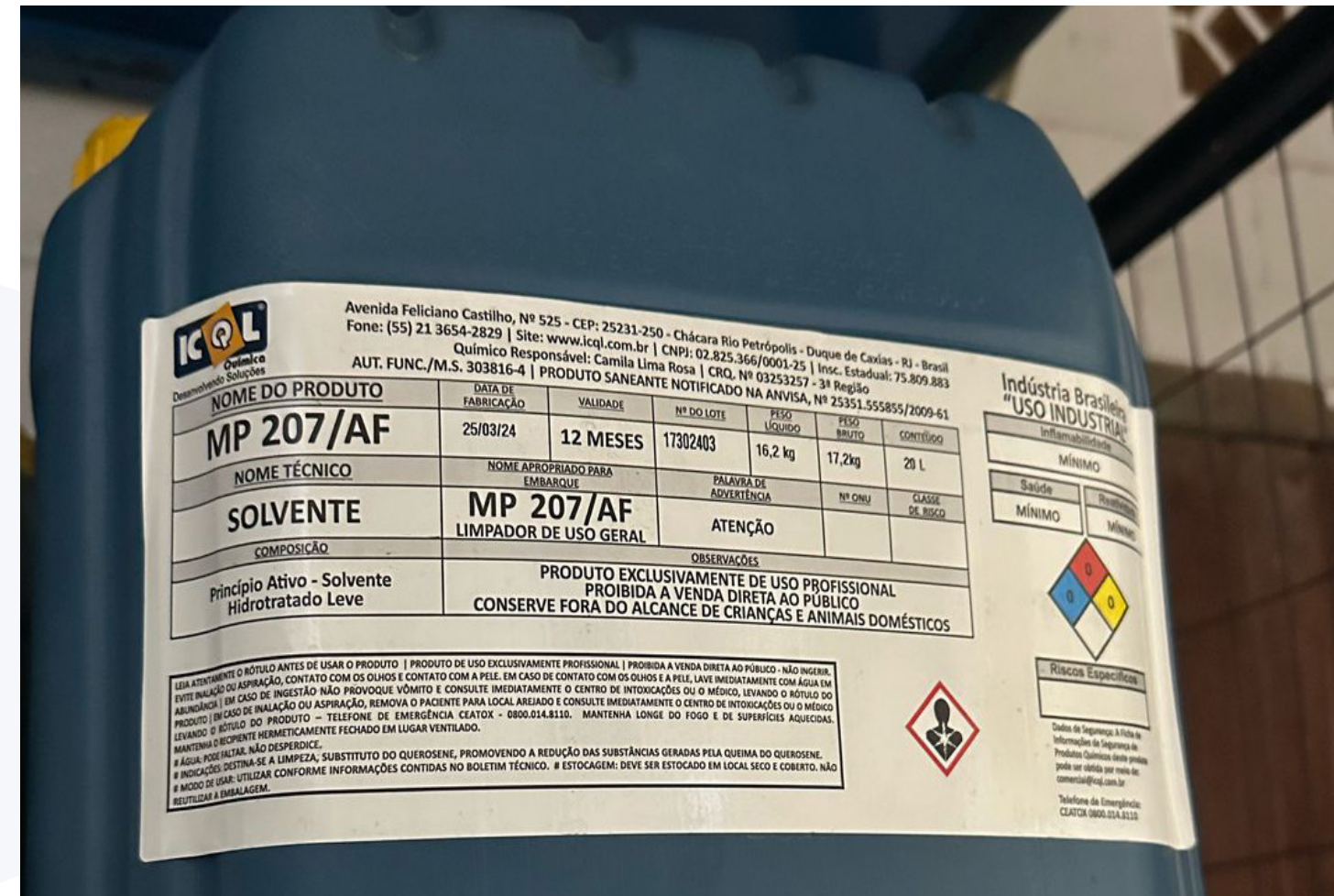
Total Liters Consumed		
Jan 4 - Jan 10:	50,159	▼ 11%
Dec 28 - Jan 3:	56,565	
CO2 Emissions (Kilograms)		
Jan 4 - Jan 10:	131,880	▼ 11%
Dec 28 - Jan 3:	147,916	
Best Economy/Speed Savings		
Jan 4 - Jan 10:	4,539	▲ 39%
Dec 28 - Jan 3:	3,247	
Liters Per Nautical Mile		
Jan 4 - Jan 10:	117	▼ 3%
Dec 28 - Jan 3:	121	



A DLC deu um importante passo rumo à sustentabilidade, substituindo o diesel S-10 por um combustível ecológico biodegradável, o MP207AF, no processo de lavagem de peças a quente. Essa mudança inovadora trouxe diversos benefícios, como a redução significativa da emissão de poluentes, a extensão da vida útil dos equipamentos e a otimização dos custos operacionais.

O diesel S-10, anteriormente utilizado para aquecer a água, gerava altos níveis de enxofre, contaminando o meio ambiente e prejudicando a saúde dos colaboradores. Além disso, a carbonização causada pelo combustível acelerava o desgaste das serpentinas, que precisavam ser substituídas a cada 12 meses, gerando um custo médio de R\$ 4.000 por unidade.

Com a adoção do MP207AF, eliminamos a emissão de fumaça e fuligem, reduzimos o consumo de combustível em 50% e aumentamos a vida útil das serpentinas para 24 meses. Essa mudança não apenas protege o meio ambiente, mas também gera uma economia significativa a longo prazo.

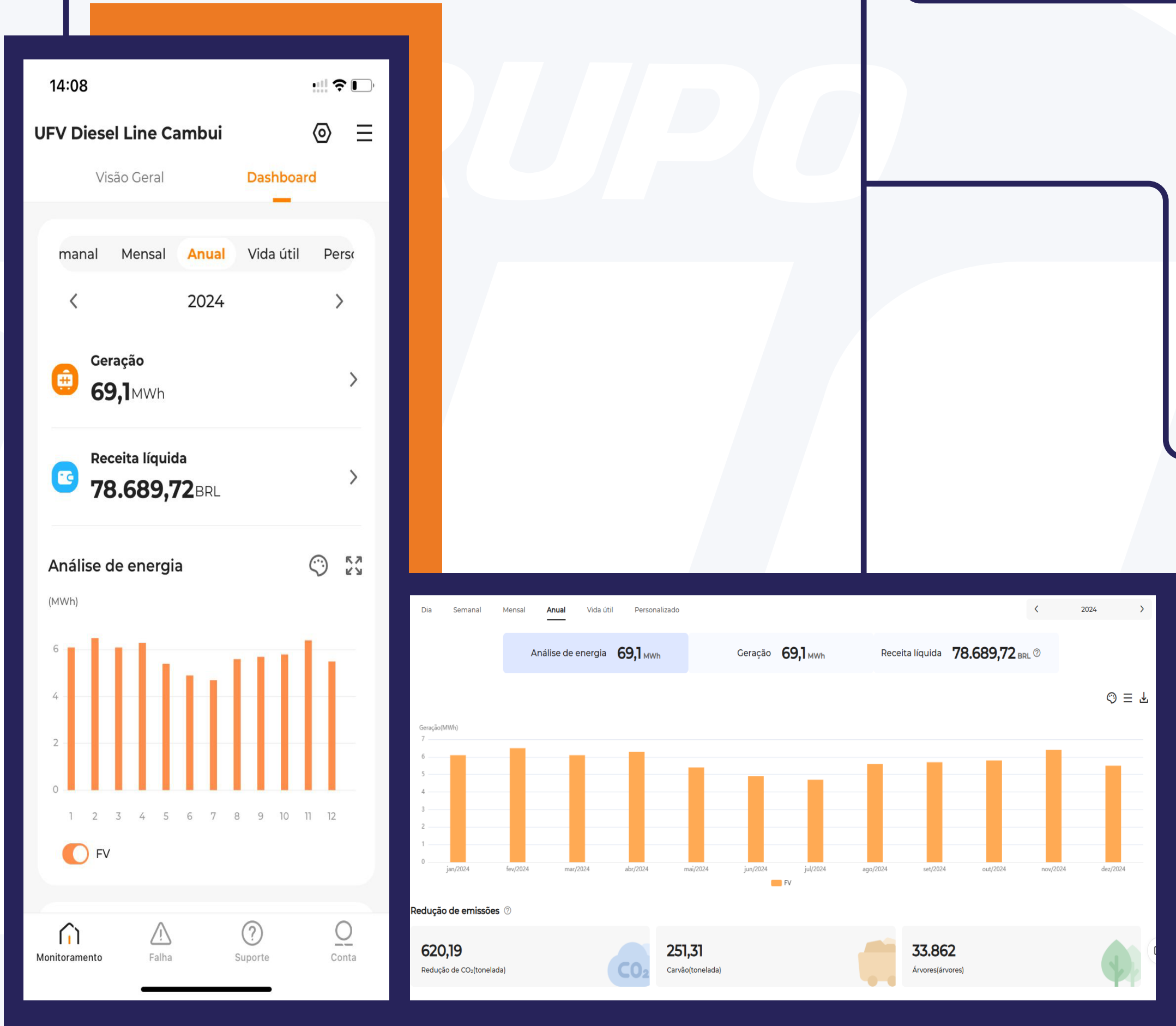




Em 09.09.2022, iniciamos a operação de uma usina de energia solar instalada na unidade Rio das Ostras da DLC.

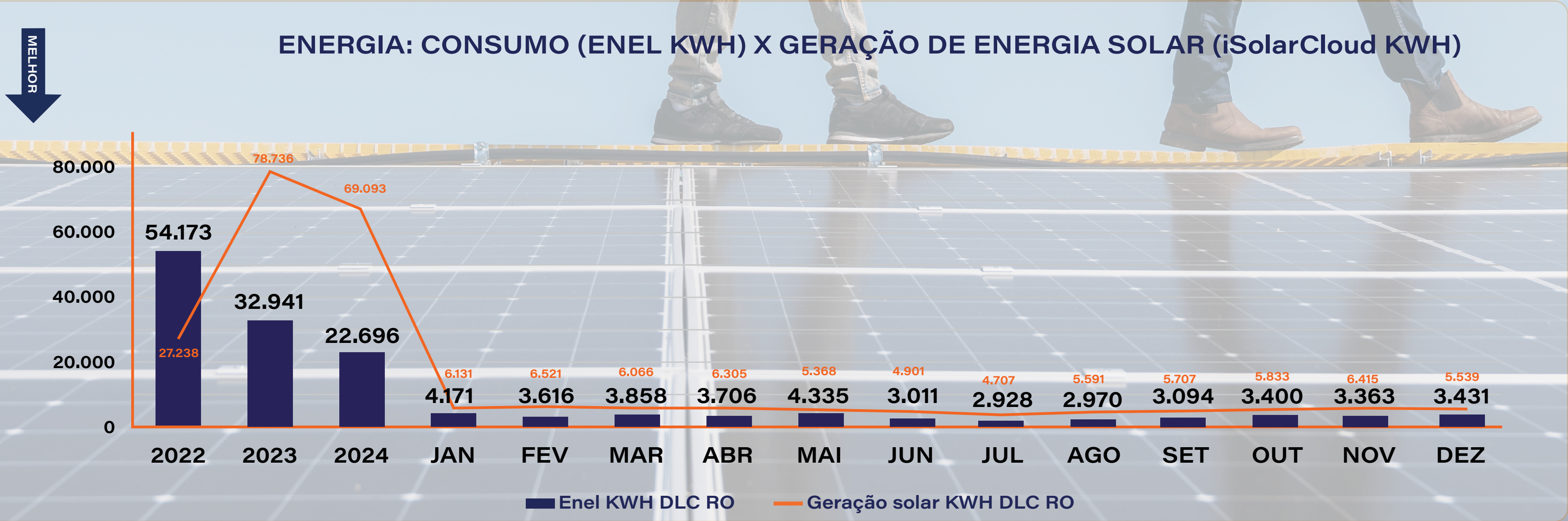
**Geração Total em KWh (até 31/12/2024): 244,16**  
**Total de Receita Acumulada: 263.354,45 BRL**  
**Emissão acumulada de CO2(Ton): 518,63**

A unidade produz energia capaz de sustentar as operações de Rio das Ostras e São Gonçalo. Com o uso dessa energia limpa e renovável em nossas operações contribuímos com a contenção das emissões de gases de efeito estufa, combatendo o aquecimento global.





GESTÃO DE INDICADORES - ANO 2024



Redução de Emissões	Carvão (Tonelada)		Árvore (Unidade)		Redução de Emissão Acumulado (2022 + 2023 + 2024)	
2022 SET - DEZ	40,6		5472,8		644,8828 CO <sub>2</sub> (tonelada)	261,3 Carvão (tonelada)
2023 JAN - DEZ	117,5		15834,9			
2024 JAN - DEZ	103,2		13903,3		35.211 Árvores (unidades)	



# BIODIVERSIDADE

GRI 11.4







A biodiversidade é a variabilidade entre organismos vivos. Ela inclui diversidade dentro de espécies, entre espécies e de ecossistemas. A biodiversidade não somente possui valor intrínseco como também é vital para a saúde humana, a segurança alimentar, a prosperidade econômica e a mitigação das mudanças climáticas e adaptação aos seus impactos.

As atividades empresariais podem ser fonte de pressões sobre os ambientes onde elas ocorrem e causam impactos diretos, indiretos e cumulativos de curto e longo prazo. Os impactos na biodiversidade podem incluir

contaminação do ar, do solo e da água, erosão do solo e sedimentação de corpos hídricos. Outros impactos podem incluir mortalidade animal ou maior vulnerabilidade a predadores, fragmentação e conversão de habitats, além da introdução de espécies invasoras e patógenos.

Impactos na biodiversidade podem resultar em limitações na disponibilidade, acessibilidade ou qualidade dos recursos naturais, podendo se exacerbar quando as atividades ocorrem em áreas de proteção ambiental ou áreas de alto valor de biodiversidade.



*P*ara limitar e gerenciar seus impactos na biodiversidade, a DLC Diesel adota as seguintes práticas.

Proteção Legal e Regulatória: Cumprimos com todas as regulamentações ambientais aplicáveis e garantimos conformidade com a legislação local e nacional. As áreas são mapeadas e catalogadas de acordo com as normas de proteção ambiental.

Além disso, promovemos programas de educação e conscientização para os colaboradores e partes interessadas sobre a importância da biodiversidade. No mês de junho/24, considerado o mês da conscientização e preservação ambiental, patrocinamos uma iniciativa ambiental junto a escolas selecionadas no entorno das unidades Rio das Ostras, São Gonçalo e Mogi das Cruzes visando engajar e educar crianças sobre a importância da preservação.

“Plantando hoje,  
cuidando do amanhã!”



A DLC acredita que a educação ambiental é fundamental para um futuro mais sustentável. Por isso, realizamos anualmente ações de conscientização em escolas públicas, promovendo palestras e plantando mudas em parceria com alunos, professores e comunidade local.

# Ação em Mogi das Cruzes





# Ação em Rio das Ostras





Ação em  
São Gonçalo







Essas iniciativas visam fortalecer o sentimento de pertencimento e estimular a participação ativa de todos na preservação do meio ambiente. Através de nosso compromisso com a proteção e o monitoramento contínuo das nossas externalidades negativas e positivas reforçamos nosso compromisso com a sustentabilidade e a preservação ambiental, alinhando nossas operações com os princípios ESG e contribuindo para a conservação dos recursos naturais para as futuras gerações.



# RESÍDUOS

GRI 11.5





## Representação do ciclo de vida de um produto:

Resíduos referem-se a qualquer substância ou objeto que um detentor de resíduos descarta ou tem a intenção ou obrigação de descartar. Quando geridos inadequadamente, os resíduos podem causar impactos negativos no meio ambiente e na saúde humana, o que pode se estender além dos locais onde os resíduos são gerados e descartados.

Na DLC Diesel procuramos seguir o conceito de economia circular, que propõe uma economia regenerativa planejada para eliminar resíduos e devolver nutrientes e água para os ecossistemas. Trata-se de uma abordagem que abandona radicalmente o modelo linear dominante de “extrair, fabricar, gerar resíduos” de produção e consumo.

Nossa organização tem a preocupação de identificar, em todas as etapas do ciclo de vida dos seus produtos e serviços, oportunidades de práticas produtivas que mitiguem externalidades negativas e que gerem valor para a sociedade e meio ambiente.





Entendemos que uma visão sistêmica proporcionada pelo pensamento de ciclo de vida induz nossa empresa a conhecer e se aprofundar nas atividades e processos que acontecem ao longo de toda a vida do produto, muito além dos nossos muros, permeando os elos mais distantes da nossa cadeia, como fornecedores secundários e terciários, clientes e consumidores.

Através da implementação de um plano de gestão de resíduos robusto, estabelecemos na DLC Diesel um padrão para a reciclagem integral de todos os materiais gerados. Todos os resíduos de papel, metal, vidro, madeira, papelão e plásticos são segregados e encaminhados para empresa especializada, devidamente licenciada, para tratamento e reciclagem.

Além disso, resíduos perigosos são cuidadosamente gerenciados e destinados a instalações autorizadas para tratamento adequado, garantindo a conformidade com as normas ambientais e a minimização do impacto ambiental.







Utilizamos copos  
sustentáveis na DLC, o  
que gerou uma redução  
estimada de  
**36 MIL COPOS**  
descartáveis por mês.

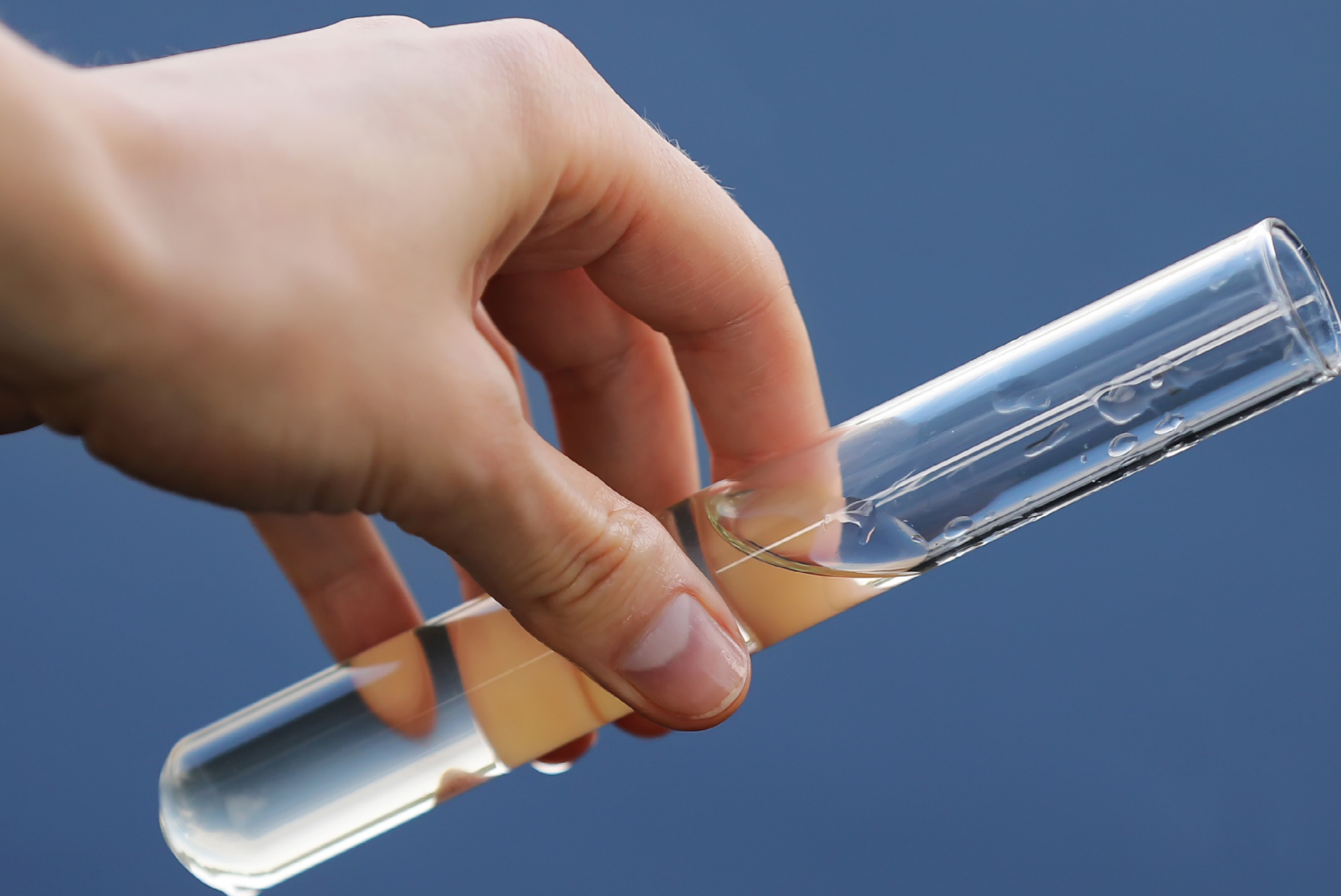


# ÁGUA E EFLUENTES

GRI 11.6







Reconhecido como um direito humano fundamental, o acesso à água doce é essencial para a vida e o bem-estar humano.

Considerando que a quantidade de água captada e consumida por uma organização e a qualidade de seu descarte podem impactar os ecossistemas e as pessoas, abordamos este tema considerando os impactos diretos da DLC na sua operação e, também, os impactos indiretos que podem ser ocasionados pelos nossos clientes na área de petróleo e gás.

Considerando operações diretas da DLC Diesel, dedicamos muita atenção e cuidado na manutenção do sistema de tratamento de água e óleo nas oficinas, descarte adequado de resíduos sólidos contaminados e controle da qualidade dos efluentes.

Todas as oficinas de reparos possuem sistema de tratamento de água e óleo. O sistema atende os requisitos em caráter:

- **Legal:** obrigatório pelas diretrizes específicas do CONAMA, INEA, IBAMA e secretarias de meio ambiente dos municípios em que atua.
- **Proteção ambiental:** Evita a contaminação do solo e recursos hídricos.
- **Social:** contribui para a saúde e qualidade de vida da sociedade instalada no entorno das unidades.
- **Redução de custos ou redução do consumo de água de outorga:** temos um projeto de reutilização da água no processo de lavagem de peças para reduzir o consumo de água potável ou consumo de água de outorga.

Antes de ser despejada em rede fluvial a água passa por processo de filtragem e análise que garante os parâmetros adequados determinados por lei.

A análise da água é realizada mensalmente por laboratório certificado e homologado pelos órgãos ambientais.





A DLC está investindo em tecnologias sustentáveis para preservar o meio ambiente. Através da instalação de um sistema de separação de água e óleo (SAO), tratamos os efluentes de forma eficiente, garantindo o descarte seguro e em conformidade com as normas ambientais. Além disso, estamos implementando um projeto inovador em Rio das Ostras que visa reusar a água utilizada no processo de lavagem de peças, reduzindo o consumo hídrico e gerando economia para a empresa.

Com relação aos nossos clientes, os maiores fluxos de resíduos provêm da extração e do processamento de petróleo e gás e podem consistir em lamas e fragmentos, incrustações e lodo de perfuração, que, por sua vez, podem conter aditivos químicos, hidrocarbonetos, metais, materiais radioativos de ocorrência natural (NORM, na sigla em inglês) e sais.

Esses fluxos de resíduos podem contaminar a água de superfície, a água subterrânea e a água do mar com produtos químicos ou metais

pesados e impactar negativamente as espécies vegetais e animais, assim como a saúde humana. Os impactos podem depender da abordagem de uma organização para a gestão de resíduos, regulamentação e da disponibilidade de instalações de recuperação e disposição na proximidade das atividades.

Embora os resíduos gerados durante as manutenções sejam de responsabilidade do cliente, que possui um plano de gerenciamento próprio para seu descarte adequado, para garantir a segurança e o cumprimento das normas ambientais, todos os nossos técnicos recebem treinamento específico sobre as práticas de segurança e saúde do trabalho, além de instruções detalhadas para o acesso às instalações dos clientes.

Nossos técnicos não retiram nenhum material das instalações, garantindo assim o cumprimento das normas e a segurança de todos os envolvidos.



# SOCIAL

## COMUNIDADES LOCAIS

GRI 11.15







A DLC segue e pratica o princípio da sustentabilidade, com ações que visam a expansão dos impactos positivos e mitigação ou eliminação de eventuais externalidades negativas da sua operação. O Grupo toma decisões procurando ser bom para o meio ambiente e para a sociedade, com um ambiente de integridade organizacional que permita gerar valor para todas as suas partes interessadas.

Um marco na conceituação da Responsabilidade Social Corporativa foi elaborado pelo Committee for Economic Development – CED, em 1971, que estabeleceu que os negócios precisam servir de forma construtiva aos interesses da sociedade e comunidades locais.

As comunidades locais compreendem indivíduos vivendo ou trabalhando em áreas afetadas ou que poderiam ser afetadas pelas atividades da organização.

A DLC procura entender as vulnerabilidades das comunidades locais e como elas podem ser afetadas pelas atividades da organização.

Essa postura está em linha com o entendimento da DLC de que o ambiente social da empresa precisa seguir em direção a uma atribuição de maior responsabilidade para o uso da influência da organização. Por isso, nos dedicamos à geração de valor para as comunidades onde estamos inseridos.



## Programa Transformar

O Programa Transformar, iniciado em setembro de 2023, oferece oportunidades para adolescentes de 16 a 18 anos, moradores do bairro Mar do Norte, em Rio das Ostras, provenientes de famílias em situação de vulnerabilidade social. Os participantes são matriculados e frequentam regularmente a Escola Estadual Municipalizada Fazenda da Praia.







## Benefícios e Desenvolvimento:



- **Bolsa e Benefícios:**  
Os adolescentes são inseridos no programa através da lei do jovem aprendiz, recebendo uma bolsa mensal de R\$ 663,39, auxílio alimentação de R\$ 790,00 e plano de saúde.
- **Formação Profissional:**  
O programa oferece cursos técnicos ou profissionalizantes, preparando os jovens para o mercado de trabalho, seja na empresa ou em outras oportunidades.
- **Acompanhamento e Desenvolvimento:**  
Os participantes passam por um processo de desenvolvimento contínuo, com aulas de informática, oficinas práticas e acompanhamento da agenciadora CIEE.





## Resultados e Próximos Passos:

- **Primeiros Resultados:**  
Dois jovens já concluíram o ciclo de aulas de informática e estão atuando em uma oficina de reparos, adquirindo experiência prática em manutenção de equipamentos. A terceira jovem está auxiliando na instrução de novas turmas.
- **Expansão do Programa:**  
A partir de agosto, serão abertas 3 novas vagas em um curso de informática para adolescentes da comunidade, com o objetivo de prepará-los para futuras oportunidades no programa.
- **Perspectivas Futuras:**  
A primeira versão do programa está prevista para encerrar em agosto de 2025. Os jovens com bom desempenho poderão ser contratados pela empresa ou encaminhados para outras oportunidades no mercado de trabalho.

## Destaques:

- **Parceria com o CIEE:**  
A parceria com o CIEE garante um acompanhamento profissional qualificado aos jovens.
- **Foco na comunidade:**  
O programa atende às necessidades da comunidade local, oferecendo oportunidades de desenvolvimento e inclusão social.
- **Resultados promissores:**  
Os primeiros resultados demonstram a eficácia do programa e a motivação dos participantes.





## Programa Conhecer: alimentando famílias

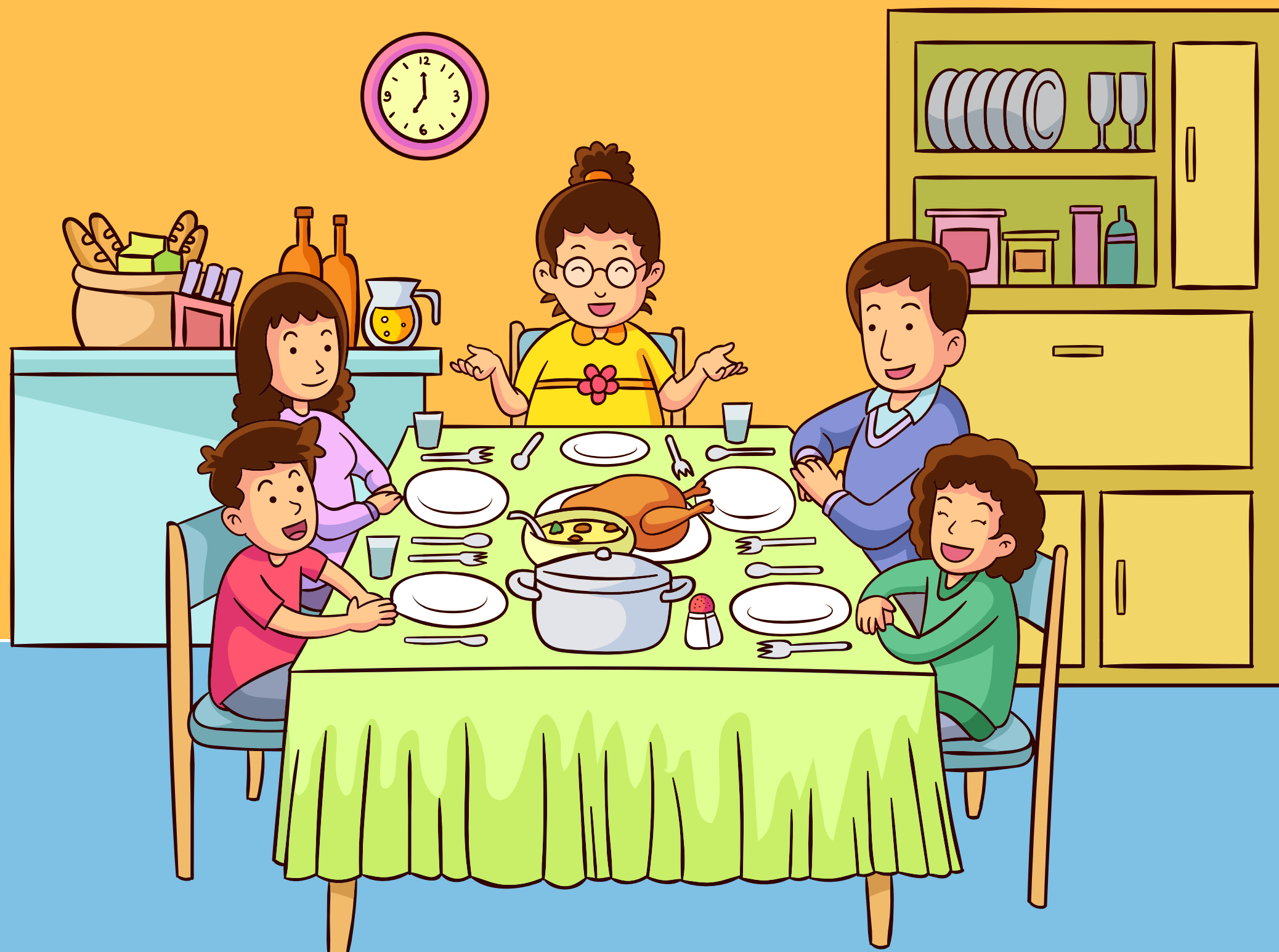
Em comemoração aos seus **27 anos**, a DLC, em parceria com a Associação de Moradores do bairro Mar do Norte, iniciou em setembro de 2023 dois projetos sociais com o objetivo de **transformar vidas** e **fortalecer a comunidade**.

O **Projeto Conhecer** tem como foco principal atender às necessidades básicas de alimentação de famílias em situação de vulnerabilidade social no bairro Mar do Norte.

- **Beneficiários:** 27 famílias foram selecionadas para receber cestas básicas mensais, no período de setembro de 2023 a agosto de 2024.

- **Parceria e acompanhamento:** A entrega das cestas e o acompanhamento das famílias são realizados em parceria com a Associação de Moradores, garantindo um atendimento próximo e personalizado.

- **Investimento:** Mensalmente, são investidos R\$ 3.240,27 na aquisição das cestas básicas, com um valor unitário de R\$ 120,00.





### Resultados e investimentos:

No exercício de 2024, foram investidos R\$ 156.678,06 nos projetos Transformar e Conhecer, reafirmando o nosso compromisso com a promoção do desenvolvimento social e educacional.

### Impacto social:

Os projetos Transformar e Conhecer demonstram o compromisso da DLC em promover o desenvolvimento social e a inclusão de jovens e famílias da comunidade do Mar do Norte. Por meio dessas iniciativas, a empresa contribui para a construção de um futuro mais justo e igualitário para todos.





# INTEGRIDADE E SEGURANÇA NO TRABALHO

GRI 11.8 e 11.9

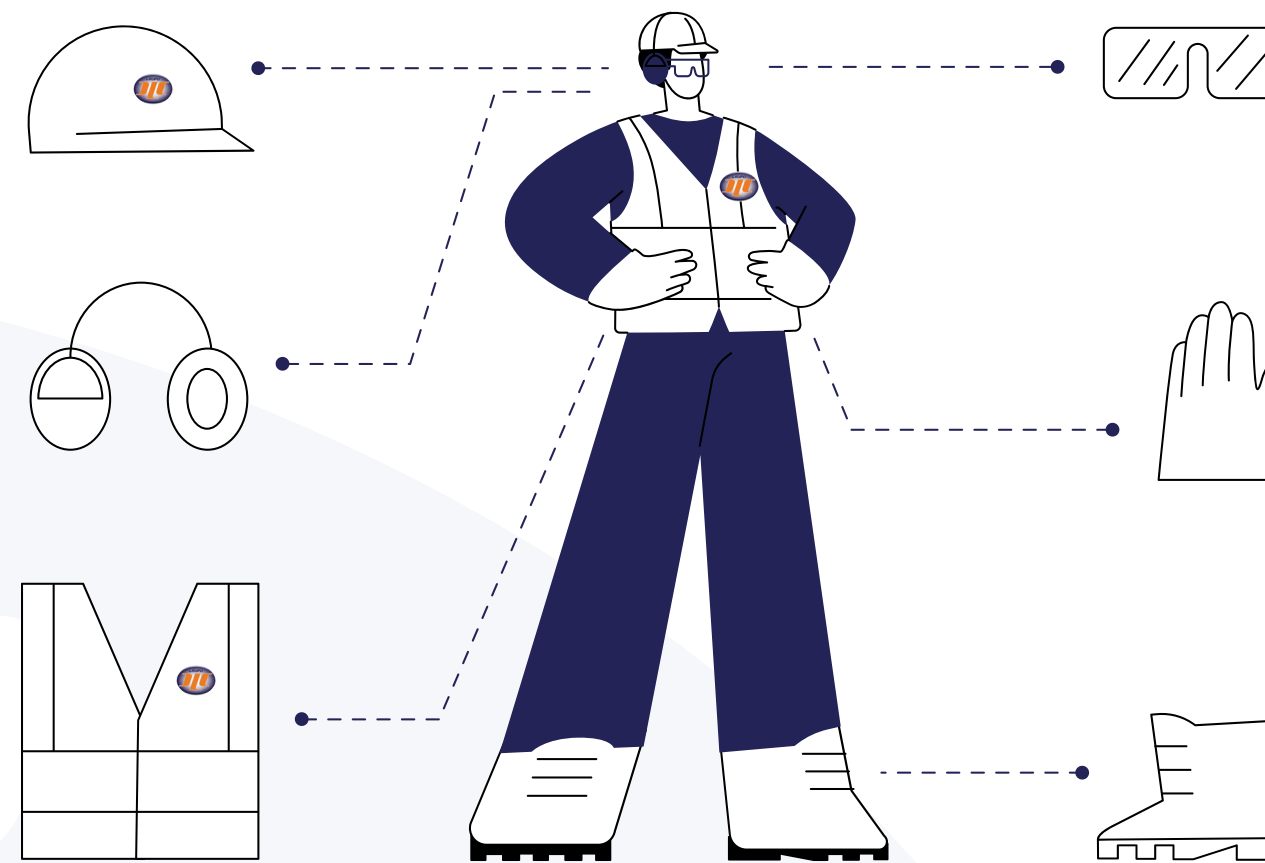




Integridade de ativos e gestão de acidentes de segurança de processo lidam com prevenção e controle de acidentes que podem levar a fatalidades, acidentes de trabalho ou doenças profissionais, impactos ambientais e danos às comunidades locais e à infraestrutura.

Condições de trabalho saudáveis e seguras são reconhecidas como um direito humano. Saúde e segurança do trabalho envolve a prevenção de danos físicos e mentais aos trabalhadores e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Esses impactos têm o potencial de desestruturar outras atividades econômicas que dependem desses recursos naturais, tais como a pesca e a agricultura, afetando os meios de subsistência e comprometendo a inocuidade dos alimentos e a segurança alimentar. Eles podem também levar à degradação de ecossistemas e habitats e à mortalidade de animais. Impactos de acidentes podem levar a fatalidades e gerar contaminação do ar, do solo e da água.

**PERMISSÃO DE TRABALHO**

Certifique-se de que todas as permissões de trabalho foram emitidas, estão válidas, liberadas no campo e de entendimento de todos os envolvidos. Atenção à particularidade de documentação em cada cliente (APR, check list etc).

**ELEVAÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE CARGA**

Dimensione e inspecione as condições de segurança dos equipamentos e acessórios antes do uso. Só trabalhe com equipamentos certificados. Certifique-se sobre a permanência e deslocamento de pessoas no entorno.

**POSICIONAMENTO SEGURO**

Mantenha-se em locais seguros e protegidos. Observe as placas de sinalização e bloqueios. Nunca pare sob uma carga suspensa ou entre veículos, parados ou em movimento.

**EPI**

Use sempre os epis obrigatórios para as atividades e áreas; Guarde, conserve e comunique alterações que tornem o EPI impróprio ao uso; Siga as orientações quanto à utilização correta do EPI.

**CELULAR NAS ÁREAS OPERACIONAIS**

Não transite ou pare nas áreas operacionais fazendo uso do celular seja em ligação ou mensagem.

**ÁLCOOL E DROGAS**

Jamais trabalhe sob efeito de álcool e drogas.

**SEGURANÇA NO TRÂNSITO**

Use o cinto de segurança, respeite o limite de velocidade, não use celular e se beber, não dirija.

**PARADA DE SERVIÇO**

Recuse trabalhar em condições e comportamentos não seguros. Qualquer colaborador tem a autonomia de interromper atividades que não sejam realizadas em condições e comportamentos seguros.

**MUDANÇAS**

Fique atento aos perigos e riscos das mudanças. Somente realize qualquer mudança após análise e autorização.

**COMUNIQUE**

Comunique imediatamente ao QSMS sobre a ocorrência de acidentes com pessoas, meio ambiente e patrimônio para orientação e tratativa.



Por meio do **Sistema Verde Ghaia** os requisitos legais de Saúde, Segurança e Meio Ambiente são gerenciados e os colaboradores passam regularmente por treinamentos e orientações para **prevenção de acidentes** e doenças do trabalho.

O grupo possui um departamento de **QSMS** composto por 1 coordenadora, 1 supervisora, 2 técnicos de segurança do trabalho, 1 assistente de QSMS e 1 estagiária, dedicados à gestão dos requisitos de SMS e programas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho. O departamento de QSMS responde diretamente ao Diretor Presidente do Grupo DLC.



## SIPAT 2024

É MELHOR VOCÊ PARTICIPAR!



### SIPAT- SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

Anualmente são realizadas as **SIPAT- Semana Interna de Prevenção de Acidentes**.

Os temas são abordados com profissionais habilitados através de palestras, dinâmicas, jogos e outros recursos que potencializem a reciclagem do conteúdo já conhecido, aplicação no dia a dia e integração das equipes.







## Filantropia

O Grupo DLC define a doação mensal equivalente à 10 salários mínimos por mês para a gestão dos projetos sociais, podendo ser cumulativo ao fundo da Fundação “Dario Caporali” será responsáveis pela administração da Fundação sem nenhum tipo de remuneração a sócia Nanci Elisabete Montanini Caporali.



# PRÁTICAS EMPREGATÍCIAS

GRI 11.10







Práticas empregatícias referem-se à abordagem da organização para geração de empregos, termos de emprego e condições de trabalho para seus trabalhadores.

A DLC investe no desenvolvimento interno de lideranças, por meio do do Programa Liderança de Alto Valor com a empresa Metanoia (<https://www.robertotranjan.com.br/>).

A Metanoia proporciona a elevação dos nossos colaboradores a novos patamares técnicos e humanos com os seus programas a expansão da consciência e do desenvolvimento de competências ligadas à liderança e a gestão de negócios e relações.

Conforme a pesquisa “**O panorama do Treinamento no Brasil**”, realizado pela ABTD – Associação Brasileira de Treinamento e desenvolvimento, a média de investimentos nessa área é:

- **R\$ 1.012,00 média Brasil de investimento em T&D por colaborador**
- **R\$ 413.190,00 é a média de investimento anual em T&D nas organizações de 101 a 500 colaboradores**

Investimentos DLC em Treinamento e Desenvolvimento:	2022	2023	2024
Rentabilidade	R\$ 8.316.095,35	R\$ 12.239.032,21	R\$ 15.176.000,00
Invest. T&D / Rentabilidade	3,39%	3,23%	3,47%
Folha de Pagamento Anual	R\$ 17.873.368,94	R\$ 25.213.393,85	R\$ 33.995.162,11
Invest. T&D/ Fopag Anual	1,58%	1,57%	1,55%

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





A DLC fornece Plano de Saúde a todos os colaboradores. Além disso, realiza campanhas de orientação de temas de saúde física e mental (qualidade de vida, prevenção de câncer de mama, prevenção de câncer de próstata, depressão e ansiedade).



## Objetivo

O Programa de Qualidade de Vida DLC tem por principal objetivo garantir o bem-estar geral e a satisfação dos colaboradores, promovendo uma cultura de saúde física, mental e emocional no Grupo DLC.

Todas as iniciativas do Programa de Qualidade de Vida estão fundamentadas na Trama do Grupo DLC e fortalecem nossos valores e sementes.





# BENEFÍCIOS CONTRATUAIS



## Plano de Saúde

O Grupo DLC garante aos seus colaboradores o plano de saúde Bradesco com ampla cobertura nas regiões

de atuação para que sua equipe tenha a tranquilidade na realização de exames, consultas e outros tratamentos médico e psicológico. Apesar do plano de saúde atualmente não ser extensivo à família, o colaborador tem a opção de aderir o plano para seus dependentes ao mesmo preço contratual (por faixa etária) com desconto na folha de pagamento.



## Assistência Odontológica

O Grupo DLC oferece o plano odontológico Sulamérica em duas modalidades para adesão de seus colaboradores. A opção pelo plano via grupo empresa garante valores melhores que os oferecidos no mercado, além de assessoria de empresa especializada nas liberações e orientações.



## Wellhub

O benefício Gympass é oferecido a todos os colaboradores e seus dependentes. O Grupo DLC incentiva através de suas iniciativas de Gente & Gestão a prática de atividades físicas garantindo não só a saúde física mas também os benefícios mental, psicológico e social na vida do profissional.





## Banco de Horas

Na prática do banco de horas todo o colaborador tem as 2 primeiras horas extras reservadas e que podem ser utilizadas em necessidades particulares sem se preocupar com descontos em sua folha de pagamento. O banco de horas é sempre negociado com antecedência com a gestão imediata do colaborador e atendendo a critérios legais relacionados ao tema.

Outro benefício do banco de horas, regularmente praticado pelo colaborador DLC, é o seu uso em caso de pontes nos feriados que possibilitam que o colaborador se programe para viagens e outros eventos usufruindo de mais tempo de qualidade com sua família.

**Nota:** O banco de horas é aplicado para necessidade de ausência ao trabalho não relacionadas a questões de saúde do colaborador. No caso de ausência por motivos de saúde é garantida a aplicação do atestado ou declaração médica.





## EVENTOS ESPORTIVOS

O Grupo DLC fomenta a prática de exercícios físicos e financia a participação de seus colaboradores na anual Corrida do Engenheiro organizada pelo CREA-RJ. Em dezembro de 2023, na 2ª edição da corrida, 22 colaboradores participaram e 03 conquistaram pódio.

Outros eventos esportivos organizados na comunidade são comunicados para incentivar a participação dos colaboradores.







**2ª EDIÇÃO**  
10 de Dezembro de 2023  
Macaé - RJ

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

Organização:      
Patrocinadores:     
Apoio:  

II CORRIDA DO ENGENHEIRO  
MACAÉ

2023

2024



**CORRIDA  
DO ENGENHEIRO**





## PALESTRAS E RODAS DE CONVERSA DE SAÚDE E SEGURANÇA ABERTOS À FAMÍLIA

Em parceria com a Consolidar (Empresa especializada), Holden (empresa de gestão dos benefícios) e Red Flag (serviço de saúde ocupacional) são realizadas palestras e rodas de conversa sobre saúde e segurança abertas também para a participação dos familiares dos colaboradores.

Os temas são conduzidos por profissionais habilitados em cada área e permitem maior conhecimento e prevenção dos 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, iremos 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.



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.



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.



Fique por dentro de todas as novidades com a Holden!





# RITOS DE CULTURA

## Momento Gente & Gestão



Unidade Rio das Ostras



Unidade São Gonçalo



Unidade Mogi das Cruzes

Todas as terças-feiras as equipes se reúnem para abordagem de temas específicos de Gente & Gestão (Qualidade, Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Gestão de Pessoas) para sensibilização, informação, orientação e desenvolvimento das equipes.

O evento acontece simultaneamente em todas as unidades do Grupo DLC e o mesmo conteúdo é disponibilizado online para os técnicos que atendem as unidades dos nossos clientes.



# RITOS DE CULTURA

## Boas-Vindas

Os novos colaboradores passam pelo Programa de Integração recebendo todas as orientações de QSMS, RH e DP. Após os primeiros treinamentos o Job Rotation garante a conexão com pessoas e processos nos departamentos e ambientação na cultura DLC.

Um comunicado de boas-vindas é emitido nos canais internos de comunicação para que todos os colaboradores DLC conheçam o novo contratado e tenham as informações mínimas para contato e interação.

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)!

Comunicado de boas-vindas  
enviado nos canais internos



# AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E PLANO DE CARREIRA



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).



Acreditamos que a avaliação de desempenho fortalece a cultura DLC, potencializa o engajamento e motivação do colaborador e mantém uma relação transparente colaborador x organização.





# RITOS DE CULTURA ANIVERSÁRIANTES

Todo final de cada mês as equipes se reúnem para confraternização dos aniversariantes. O momento garante interação e descontração da equipe além de fortalecer as sementes e valores do negócio.

O evento acontece em todas as unidades do Grupo DLC com o reconhecimento dos aniversariantes.



Unidade Rio das Ostras



Unidade São Gonçalo



Unidade Mogi das Cruzes



# CALENDÁRIO DE DATAS COMEMORATIVAS



A empresa mantém calendário de datas comemorativas com ações e divulgação de conteúdo interno. A ação garante a integração da equipe, reconhecimento das pessoas e manutenção do clima organizacional.

Entre as principais ações desenvolvidas em 2023/2024 estão a comemoração pelo dia da mulher, festa junina, celebração de fim de ano e dinâmica de natal (Árvore da Família).



## Festa junina





Presente de Natal DLC em  
agradecimento aos colaboradores e  
familiares



Unidade Mogi das Cruzes



# Celebração de fim de ano



# NÃO DISCRIMINAÇÃO E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

GRI 11.11







**P**ara o bem viver, é preponderante a busca de um estilo de vida em que sejam valorizadas a reciprocidade e a solidariedade, resgatando-se a dignidade do trabalho e colocando-se no centro das atenções o ser humano, para que ele possa viver em comunidade e em harmonia com a natureza.

Estar livre de discriminação é um direito humano e um direito fundamental no trabalho. A discriminação pode impor encargos desiguais em indivíduos ou negar-lhes oportunidades justas com base no mérito individual. Este tema abrange impactos provenientes da discriminação e de práticas relacionadas à diversidade, inclusão e igualdade de oportunidades.





## DIVERSIDADE

Conjunto de características que nos torna únicos: raça, religião, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, formação cultural.



## INCLUSÃO

Valorizar essas características e garantir que todos possam ter oportunidades de desenvolvimento.





Na DLC sabemos que o grande desafio das políticas de diversidade e inclusão está centrado no desconforto dos parâmetros outrora utilizados. D&I subverte noções rígidas de hierarquia e modelos de gestão engessados, que buscam gerir de maneira uniforme seres humanos diversos. Na DLC Diesel vemos a Diversidade & Inclusão como algo que agrega muito ao nosso ambiente de trabalho:



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

Pesquisas mostram que as empresas mais inovadoras usam equipes de trabalho heterogêneas como “usinas de ideias” e indicam que a visão de pessoas provenientes de minorias pode estimular o surgimento de soluções diferentes e não ortodoxas.

01



### 2. Ampliação de mercados

Assim como a força de trabalho, os mercados consumidores estão se tornando cada vez mais heterogêneos, impondo às empresas a necessidade de desenvolver competências que as tornem aptas a negociar e a entender e atender as necessidades de consumo de diferentes extratos sociais e culturais.

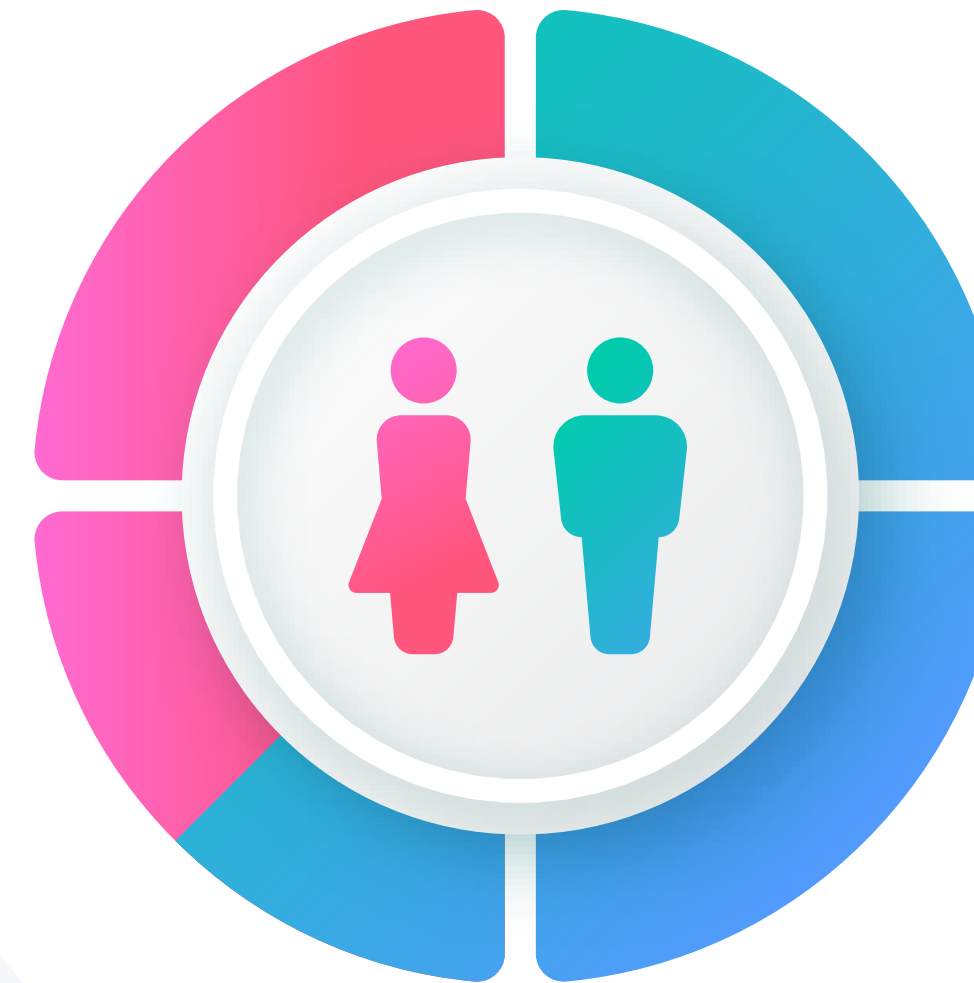
02



### 3. Fortalecimento da imagem da empresa

Ao promover políticas e práticas voltadas para a diversidade, e assim atender a anseios sociais explícitos ou implícitos, a empresa indiretamente estimula uma percepção positiva de sua atuação e fortalece sua imagem junto à comunidade, ao governo, aos clientes e aos próprios funcionários.

03



A nossa política de cargos e salários estabelece condições salariais e de benefícios igualitárias sem diferenciação de gênero. Atualmente a demografia por gênero na DLC é:

#### Total de colaboradores:

**18% Feminino****82% Masculino**

#### Cargos de Liderança:

**32% Feminino****68% Masculino**





# Dia da Mulher



Unidade Rio das Ostras



Unidade São Gonçalo



Unidade Mogi das Cruzes







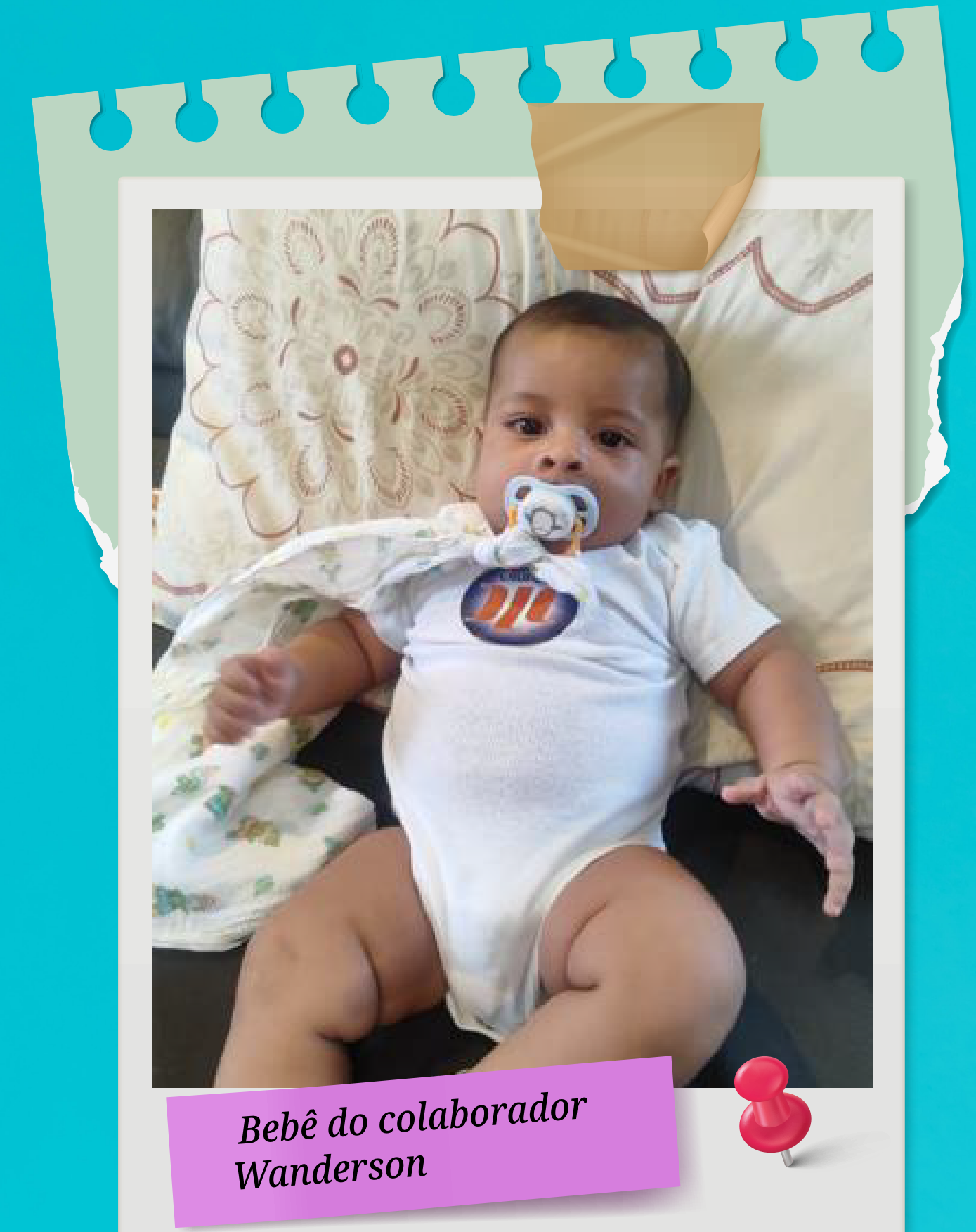
## RITOS DE CULTURA

### Boas-Vindas Bebê!

A família DLC cresce cada vez que nasce um bebê!

Sempre que nasce o filho de um de nossos colaboradores o mesmo é presenteado com um mimo e um adicional no benefício alimentação aplicado no mês do nascimento.

Acreditamos que dessa forma participamos desse momento tão singular na vida da família do colaborador.



*Bebê do colaborador  
Wanderson*



## Programa de Treinamento e Desenvolvimento

O Grupo DLC preza pelo desenvolvimento do potencial do seu time. Através das pirâmides de treinamento cada colaborador conhece sua trilha de desenvolvimento e acessa conteúdos de aprendizado sob sua autogestão.

Os conteúdos são preparados e disponibilizados com base nas competências necessárias para o exercício do cargo disponíveis na Plataforma de Treinamento DLC e sites externos.

Formações externas também são regularmente realizados em instituições de alto padrão de qualidade como FGV, Bravend, Metanoia, Sotreq/ Solides, Napier etc.





# Investimento Anual em T&D



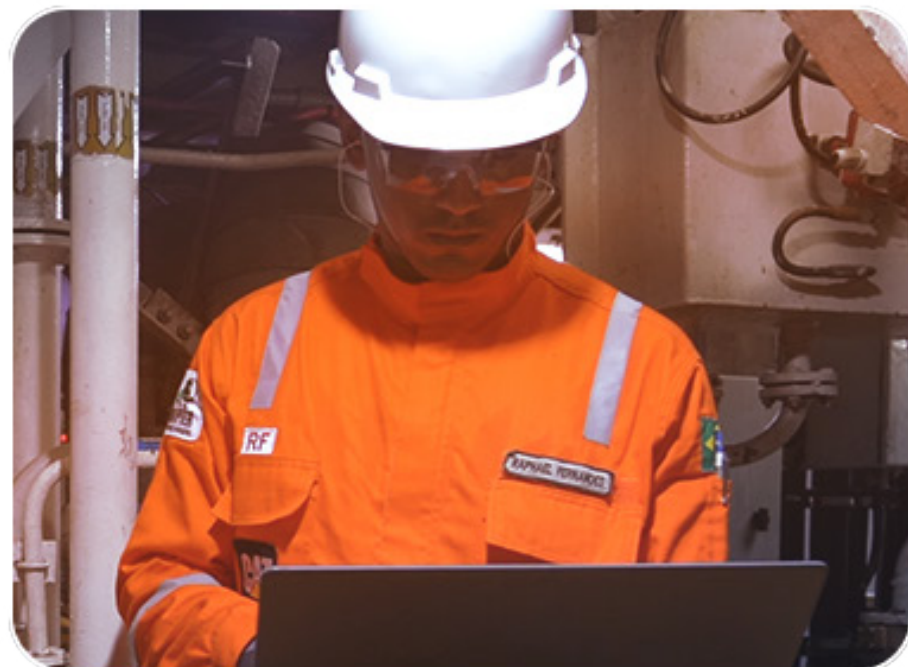


# GOVERNANÇA



Na DLC somos movidos pela geração de valor, a qual somente se estabelece por meio da ética. Atuando de modo ético em todos os nossos relacionamentos, cultivamos nossa reputação e aumentamos a nossa conexão com os colaboradores, clientes, investidores, instituições de fomento, fornecedores, comunidade e governo.

Para isso, submetemos todas as tomadas de decisões ao crivo do nosso propósito, missão e valores e aos cinco princípios da governança corporativa.





## PROPÓSITO

Gerar sucesso para todas as nossas conexões com transparência, compromisso, cuidado e colaboração.



## NOSSA VISÃO



Ser reconhecida pelos nossos clientes como uma empresa única na edificação dos seus resultados operacionais.



Ser considerada como uma das melhores empresas para se trabalhar em nosso segmento e tamanho.



Ser reconhecida por nossos colaboradores como uma empresa que desafia e proporciona desenvolvimento profissional.



Ser reconhecida pelas nossas vizinhanças como uma geradora do sucesso em nossas regiões.



Gerar rentabilidade capaz de garantir o sucesso de todas as nossas conexões.



## VALORES



**Integridade**

**Excelência**

**Crescimento Colaborativo**

**Comprometimento**

**Pessoas**

## NOSSO FOCO



**Com integridade, proporcionar  
aos nossos clientes, excelência  
em soluções de motores,  
geradores e compressores, para  
a prosperidade dos negócios.**

## NOSSAS SEMENTES



**Servir**

**Potencializar**

**Prosperar**



## PRINCÍPIOS DA GOVERNANÇA CORPORATIVA

### Integridade

Praticar e promover o contínuo aprimoramento da cultura ética, evitando decisões sob a influência de conflitos de interesses, mantendo a coerência entre discurso e ação e preservando a lealdade à organização e o cuidado com nossas partes interessadas, com a sociedade em geral e com o meio ambiente.

### Transparência

Disponibilizar informações verdadeiras, tempestivas, coerentes, claras e relevantes, sejam elas positivas ou negativas, e não apenas aquelas exigidas por leis ou regulamentos. Essas informações não devem restringir-se ao desempenho econômico-financeiro, contemplando também os fatores ambiental, social e de governança.

### Responsabilização (Accountability)

Desempenhar nossas funções com diligência, independência e com vistas à geração de valor sustentável no longo prazo, assumindo a responsabilidade pelas consequências de nossos atos e omissões. Além disso prestar contas de sua atuação de modo claro, conciso, compreensível e tempestivo, cientes de que nossas decisões podem não apenas responsabilizar-nos individualmente, como impactar a organização, suas partes interessadas e o meio ambiente.



### Equidade

Tratar as partes interessadas de maneira justa, levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas, como indivíduos ou coletivamente. A equidade pressupõe uma abordagem diferenciada conforme as relações e demandas de cada parte interessada com a organização, motivada pelo senso de justiça, respeito, diversidade, inclusão, pluralismo e igualdade de direitos e oportunidades.

### Sustentabilidade

Zelar pela viabilidade econômico-financeira da organização, reduzir as externalidades negativas de seus negócios e operações e aumentar as positivas, levando em consideração, no seu modelo de negócios, os diversos capitais (financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, natural, reputacional) no curto, médio e longo prazos.

Fonte: Código de Melhores Práticas de Governança Corporativa, do IBGC, 16a edição (2023)





## A GOVERNANÇA FAMILIAR NA DLC

A Governança Familiar trouxe novas práticas às relações do Grupo Familiar, uma vez que agora os membros trabalham com maior transparência, comunicação organizacional, profissionalização, afinidade societária, responsabilidade e inteligência de negócio. Assim, os membros declaram esses princípios como norteadores de todo o negócio atual e futuro.

Entende-se por transparência no negócio a boa comunicação interna e externa ao negócio, pautada na franqueza, na espontaneidade, na tempestividade e no desejo sincero de informar tudo o que possa ser relevante para as partes interessadas.

Entende-se por comunicação organizacional tanto a comunicação interna, que compreende a relação informativa entre negócio, família e funcionários, quanto a externa, entre negócio e o público com o principal objetivo de valorizar a empresa ou marca.

Entende-se por profissionalização os processos que buscam organizar e formalizar as atividades administrativas na organização, com objetivo de aprimorar sua competitividade e garantir sua continuidade.

Entende-se por afinidade societária a união entre os membros do Grupo para que se atinja os resultados esperados, para tanto, necessário que os membros compartilhem das seguintes afinidades: objetivos comuns, valores e visão de governança e gestão. Entende-se por responsabilidade, ou senso de dono, o pensar e agir com postura que leve à conquista dos resultados esperados, o comprometimento com as regras e com o negócio como um todo.

Entende-se por análise gerencial o processo sistemático de coleta, organização e compartilhamento de informação visando facilitar a tomada de decisão.



## ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

Com o intuito de promover o acompanhamento e operacionalização do negócio, os membros do Grupo Familiar determinam a constituição dos seguintes Órgãos de Governança Corporativa a serem implantados em fases para que possamos realizar os ajustes gradativos juntamente à alocação de recursos requeridos para estas fases:







## CONSELHO DE FAMÍLIA

O Conselho de Família tem como objetivo fundamental desse a promoção de um foro no qual os membros possam articular seus valores, necessidades e expectativas em relação à empresa e elaborar políticas que protejam os interesses de longo prazo da família em caráter informativo e consultivo em relação aos assuntos do GRUPO, podendo tratar de assuntos e decisões estratégicas ligadas ao patrimônio.

O Conselho de Família é um órgão de governança que visa preservar os interesses do Grupo Familiar, transpondo os valores e a cultura do fundador. Integra as diferentes gerações e fomenta o sentimento de pertencimento para garantir a longevidade família empresária.

### Atribuições:

- I. Informar sobre os resultados obtidos, desafios do último ano e planejamento para os próximos anos.
- II. Informar sobre novos investimentos e possibilidades de negócios.
- III. Promover os valores e integração da família.
- IV. Promover o desenvolvimento da família empresária.
- V. Informar sobre as ações sociais do Grupo Familiar.
- VI. Promover espaço para relato de experiências dos membros que fazem parte do Programa de Sucessão Familiar.



## COMISSÃO DE AUDITORIA E CONTROLES INTERNOS

A DLC possui também uma Auditoria Interna, cujas atividades são reportadas diretamente à Diretoria, e é responsável por promover avaliação sobre a eficácia dos processos, avaliar as atividades de conformidade, governança e risco, por meio de plano anual de auditoria.

### Atribuições:

- I. A auditoria interna deve auditar a gestão de riscos e avaliar se ela está identificando e mitigando os riscos adequadamente, além de reportar riscos não identificados pela área.
- II. Assegurar-se de que os controles internos funcionam de forma adequada e estão sendo exercidos da forma desejada. A auditoria deve, também, analisar e recomendar melhorias para trazer eficácia aos processos.
- III. Avaliar a adequação das políticas, normas e instrumentos instituídos para evitar fraudes.
- IV. Avaliar se os processos de compliance estão adequados e, também, reportar não conformidades e resultados para que a unidade responsável pela gestão de conformidade coordene, com os gestores, as ações necessárias.
- V. Elaboração e Implementação de Controles Internos:  
Estabelecer controles internos para monitorar e mitigar os riscos, garantindo que os processos da organização estejam em conformidade com normas e regulamentações.
- VI. Treinamento e Sensibilização:  
Promover treinamentos para os colaboradores sobre a importância dos riscos e controles internos, além de sensibilizar sobre a adesão a essas práticas.





# GRUPO



## AUDITORIA INDEPENDENTE

A auditoria independente é parte integrante do sistema de governança para apoiar sócios, comitê gestor e diretores no exercício de suas atribuições, em particular nas funções de fiscalização e controle.

### Atribuições:

- I. Avaliar se os controles internos utilizados pela administração são adequados e suficientes para permitir a elaboração de demonstrações financeiras e relatórios corporativos integrados que não apresentem distorções relevantes, independentemente se causadas por erro ou fraude.
- II. Emitir relatório com recomendações decorrentes de sua avaliação dos controles internos realizada durante o processo de auditoria.
- III. Estar presente na reunião de sócios para atender a pedidos de esclarecimentos de acionistas que forem deliberar sobre as demonstrações financeiras.



## COMITÊ DE ÉTICA

Grupo com a responsabilidade de analisar e orientar sobre questões éticas, garantindo que as ações e decisões estejam alinhadas aos valores, normas e princípios da organização e da sociedade. Esse comitê tem um papel fundamental em criar um ambiente corporativo saudável, transparente e em conformidade com as leis e regulamentações.

### Atribuições:

#### I. Análise de Casos Éticos:

O comitê é responsável por analisar denúncias, queixas ou situações relacionadas a comportamentos antiéticos, conflitos de interesse, assédio, fraude ou outras práticas irregulares dentro da organização.

#### II. Orientação e Definição de Políticas Éticas:

O comitê pode propor, revisar e orientar a criação de códigos de ética, políticas internas e diretrizes que guiem o comportamento dos colaboradores, líderes e demais partes envolvidas com a organização.

#### III. Investigação e Apuração de Denúncias:

Quando surgem suspeitas de práticas antiéticas,

o comitê pode investigar e apurar os fatos, garantindo a imparcialidade e o cumprimento das regras. Isso pode incluir o acompanhamento de investigações formais e a aplicação de medidas corretivas.

#### IV. Prevenção de Conflitos de Interesse:

O comitê de ética tem a responsabilidade de monitorar e garantir que não haja conflitos de interesse entre os colaboradores, líderes ou parceiros da organização, promovendo a transparência nas decisões e ações.

#### V. Promoção de Cultura Ética:

Trabalha para promover uma cultura organizacional que valorize os princípios éticos, educando os colaboradores sobre a importância da ética no ambiente de trabalho e incentivando a adesão aos valores da organização.

#### VI. Assessoria e Consultoria:

O comitê atua como uma consultoria ética para a alta administração e outros setores da organização, ajudando na tomada de decisões que envolvam dilemas éticos e no estabelecimento de práticas condizentes com os valores da empresa.

#### VII. Treinamento e Capacitação:

Desenvolver programas de treinamento contínuo sobre ética para os colaboradores, capacitando-os a reconhecer e lidar com questões éticas no ambiente de trabalho.

#### VIII. Acompanhamento de Conformidade Regulatória:

O comitê também assegura que a organização esteja em conformidade com as legislações e regulamentações externas relacionadas à ética, como leis anticorrupção, proteção de dados, entre outras.

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. Promoção da Confidencialidade e Proteção de Denunciantes: O comitê de ética também é responsável por assegurar a confidencialidade de informações sensíveis e proteger aqueles que fazem denúncias contra práticas antiéticas, evitando retaliações.



## COMITÊ ESG

Grupo formado com a responsabilidade de garantir que as práticas da empresa estejam alinhadas aos princípios de ESG (Environmental, Social, and Governance) — ou seja, os aspectos ambientais, sociais e de governança que impactam não apenas a sustentabilidade da organização, mas também a sociedade e o meio ambiente.

### Atribuições:

#### I. Criação de Políticas ESG:

O comitê é responsável por desenvolver e implementar estratégias e políticas relacionadas aos aspectos ambientais, sociais e de governança da empresa.

#### II. Definição de Metas ESG:

Estabelece metas claras e mensuráveis para as áreas de meio ambiente, impacto social e governança. Por exemplo, redução de emissões de carbono, aumento da diversidade ou melhoria nas práticas de transparência.

#### III. Acompanhamento de Indicadores:

O comitê monitora regularmente os indicadores de desempenho relacionados aos fatores ESG, como consumo de energia, redução de resíduos, iniciativas de inclusão social, e políticas de ética e transparência.

#### IV. Avaliação de Impactos:

Avalia o impacto das ações da organização nas questões ambientais, sociais e de governança, para garantir que a empresa esteja cumprindo suas metas e melhorando continuamente.

#### V. Identificação de Riscos:

Identifica riscos relacionados a fatores ESG, como riscos ambientais (como mudanças climáticas), sociais (como desigualdade e direitos humanos) e de governança (como falta de transparência ou práticas corruptas).

#### VI. Mitigação de Riscos:

Define estratégias para mitigar esses riscos, integrando ações preventivas e corretivas para garantir a sustentabilidade a longo prazo da organização.

#### VII. Comunicação Transparente:

O comitê garante que a empresa mantenha uma comunicação clara e transparente com stakeholders internos e externos sobre suas práticas ESG. Isso inclui a divulgação de relatórios de sustentabilidade, participação em fóruns e diálogo com investidores, clientes, governos e ONGs.

#### VIII. Diversidade e Inclusão:

O comitê desenvolve políticas para promover a diversidade e inclusão dentro da organização, combatendo a discriminação e criando um ambiente de trabalho mais justo.

#### IX. Projetos Sociais:

Incentiva ações que beneficiem a comunidade, como programas de voluntariado, parcerias com ONGs, apoio à educação e saúde, e apoio a grupos vulneráveis.





X. Direitos Humanos:  
Monitora e garante que a empresa respeite os direitos humanos em todas as suas operações, incluindo a cadeia de suprimentos.

XI. Ética e Compliance:  
O comitê supervisiona as práticas de governança, promovendo a ética, a transparência, a responsabilidade e o cumprimento de normas e regulamentos. Isso inclui práticas contra a corrupção e a promoção de boas práticas de governança.

XII. Gestão de Conflitos de Interesse:  
Estabelece políticas claras para evitar e resolver conflitos de interesse dentro da organização, garantindo uma liderança responsável e transparente.

XIII. Elaboração de Relatórios:  
O comitê é responsável pela elaboração de relatórios ESG, que são compartilhados com investidores, reguladores e outros stakeholders, mostrando os esforços e resultados da empresa em relação às suas práticas ambientais, sociais e de governança.

XIV. Aderência a Padrões e Certificações:  
Garantir que a empresa atenda a padrões e certificações internacionais de ESG, como os relatórios do GRI (Global Reporting Initiative), o Índice Dow Jones de Sustentabilidade e as diretrizes da TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures).

XV. Capacitação Interna:  
O comitê promove treinamentos para colaboradores e gestores sobre a importância e as práticas relacionadas ao ESG, criando uma organização mais alinhada com esses princípios.



## POLÍTICA DE INTEGRIDADE

A DLC preocupa-se com a adoção de controles internos adequados, os quais possam indicar eventuais imperfeições e providências adotadas para corrigi-las.

A Diretoria Executiva com o apoio da auditoria interna e auditoria independente é responsável

pelo estabelecimento e manutenção de controles internos eficazes referentes à preparação e divulgação das demonstrações financeiras individuais e consolidadas, bem como pela avaliação da eficácia dos controles internos em nível de entidade, financeiros e de tecnologia da informação.

Os controles internos da empresa buscam fornecer segurança razoável à confiabilidade do processo de preparação e divulgação das demonstrações financeiras individuais e consolidadas, de acordo com as práticas contábeis adotadas no Brasil e as normas internacionais de relatório financeiro (IFRS).



### Iniciativas

#### Automatização dos processos

O Grupo DLC estabeleceu como Objetivo Estratégico do Negócio a automatização de diversos processos. O principal objetivo desta automatização é, além de garantir informações e resultados rápidos e assertivos, desenvolver sua equipe para atuar na análise crítica, inovação e soluções. Acreditamos no potencial das pessoas e que dar a elas a oportunidade de questionarem seus processos trazendo soluções é fundamental para o seu crescimento profissional e consequentemente do negócio.

Esses Objetivos Estratégicos são acompanhados e medidos dentro do Sistema de Gestão Integrado.



A DLC adota uma série de mecanismos de forma a orientar seus administradores e empregados a conduzir negócios e atividades com integridade e em conformidade com a lei.

Dentro da política de integridade, destacamos:

- Programa de Integridade.  
Tem por objetivo determinar as condutas a serem seguidas para prevenir, detectar, apurar e mitigar desvios decorrentes de fraudes ou corrupção, por meio da gestão integrada de ações e controles.
- Procedimento de Interações com Agentes Políticos e Partidos Políticos.  
Visa garantir a integridade nessas interações e coibir situações de conflito com os interesses da empresa, bem como o devido registro das interações.

Em linha com a Lei 12.846 – Lei Anticorrupção, a DLC possui metodologia para detecção, prevenção e tratamento de situações que possam expor ativos da empresa a riscos de fraude, corrupção lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo.

- Procedimento de Avaliações de Integridade.  
O processo de due diligence de Integridade se destina às pessoas jurídicas e considera critérios tais como: porte e segmento de atuação; localização geográfica da empresa e de suas operações; histórico e reputação; interação e vínculos com agentes públicos e políticos; e existência de um programa de integridade.

- Detecção de desvios de integridade.  
As apurações têm por objetivo averiguar indícios de irregularidades praticadas pela força de trabalho contra normas e/ou ao patrimônio da empresa, além de subsidiar eventual aplicação de medidas disciplinares.

A partir da constatação, via Relatório de Apuração, da ocorrência da irregularidade, os gestores responsáveis, em conjunto com o Comitê de Ética, elaboram planos de ação para implementação de melhorias em processos organizacionais, suportados por parecer da área jurídica com recomendações de providências a serem adotadas, incluindo a aplicação de medidas disciplinares, medidas judiciais cabíveis.





- Norma de Gestão de Consequências. Aplicável aos empregados, média liderança e diretoria, seu objetivo é estabelecer medidas disciplinares e sistema de consequências a serem aplicados em casos de inobservância de suas respectivas obrigações perante a empresa.

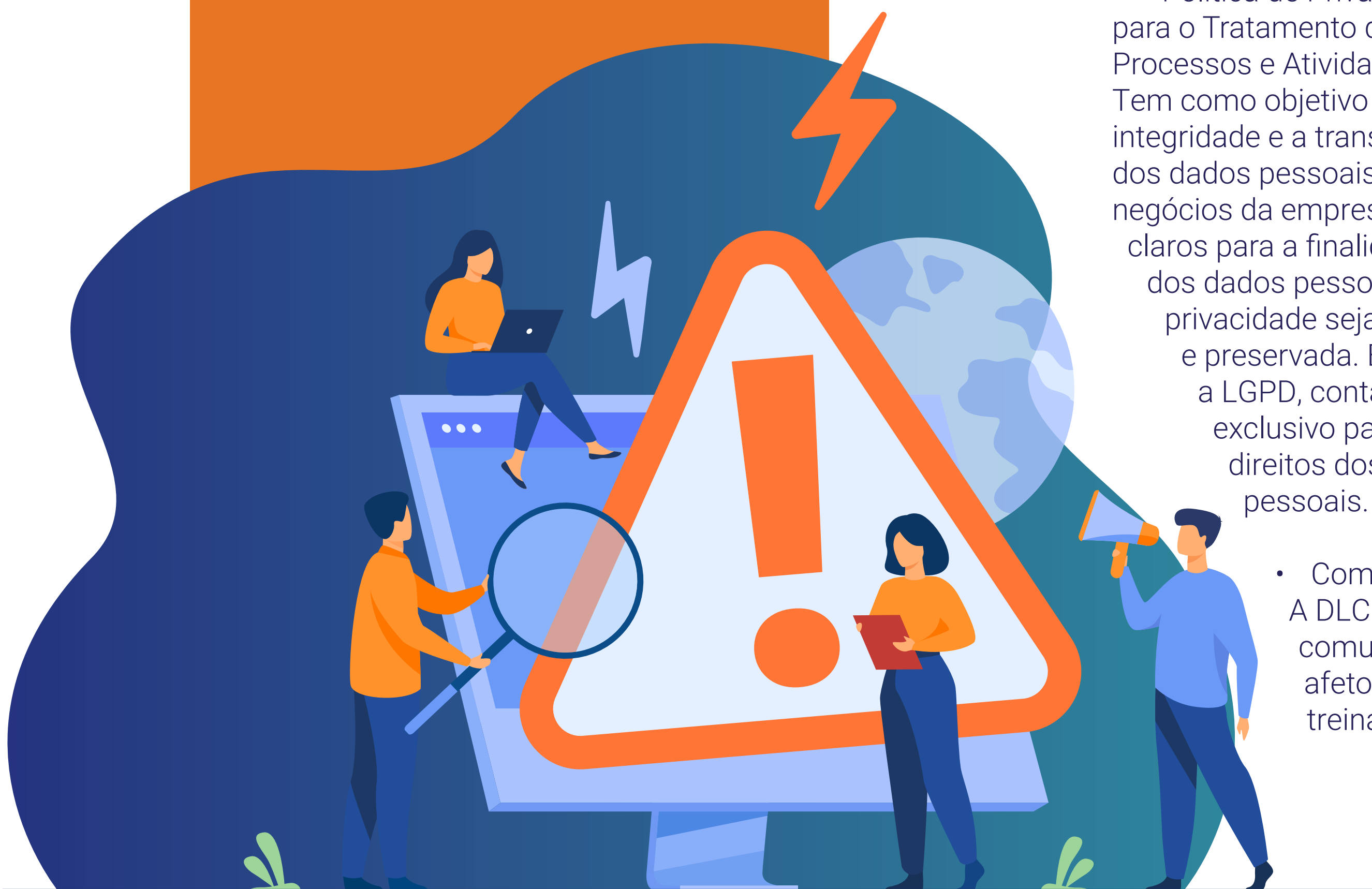
- Política de Privacidade e Diretrizes para o Tratamento de Dados Pessoais nos Processos e Atividades da DLC. Tem como objetivo demonstrar a integridade e a transparência do tratamento dos dados pessoais na condução dos negócios da empresa, estabelecendo limites claros para a finalidade do tratamento dos dados pessoais, de forma que a privacidade seja respeitada, protegida e preservada. Em conformidade com a LGPD, contamos com um canal exclusivo para atendimento aos direitos dos titulares de dados pessoais.

- Comunicação e Treinamento. A DLC realiza ações de comunicação sobre temas afetos à integridade e treinamentos, presenciais

e/ou EAD, sobre conduta ética, prevenção à fraude e corrupção, compliance concorrencial, gestão de riscos e controles internos e proteção de dados, com o objetivo de garantir a disseminação do conhecimento e o acultramento de toda a força de trabalho.

- Código de Conduta Ética. Nosso Código de Conduta Ética constitui compromisso individual e coletivo de todos e de cada um cumpri-lo e promover seu cumprimento, em toda cadeia produtiva da DLC e nas relações com seus públicos de interesse.

- Canal de Denúncias. A DLC gere seu Canal de Denúncias, por meio de empresa especializada e independente, garantindo o caráter sigiloso da denúncia e o anonimato do denunciante. Após o recebimento e análise inicial pela empresa contratada, a denúncia é encaminhada ao Comitê de Ética, onde é tratada e acompanhada pela Coordenação de Compliance e Ouvidoria até a sua conclusão (é o Comitê de Ética que acompanha desde o recebimento até a conclusão do processo).





## PROTOCOLO FAMILIAR

O Grupo DLC, composto pelos titulares das quotas da Holding Familiar, herdeiros e/ou participantes do negócio da família, após reflexão conjunta, formalizaram um Protocolo Familiar objetivando a continuidade do Grupo Empresarial DLC ao longo das gerações.

A finalidade primordial das regras estabelecidas no protocolo é resolver as necessidades e inquietudes decorrentes da relação familiar, patrimônio e negócio, permitindo que tais planos se complementem por meio dos laços de afetividade, profissionalismo e consciência social firmados.

Os membros do Grupo Familiar têm plena consciência de que, além das regras, todos são extremamente importantes para o negócio e que cada um, dentro de suas funções e aptidões pessoais e profissionais, possui um papel indispensável para o devido andamento do negócio.

Ademais, os membros estão cientes de que o presente acordo contribui para a profissionalização entre as relações familiares

e o negócio, assim, as regras definidas, bem como as decisões tomadas nas futuras reuniões, deverão ser cumpridas, cabendo a todos o dever de agir de forma leal e respeitosa em relação aos demais membros do Grupo Familiar e ao futuro do negócio.

Com a finalidade de desenvolver o negócio, os membros se comprometem, igualmente, a ensinar e formar as próximas gerações, tanto em relação aos valores da família e da empresa, quanto na busca pela adequada educação acadêmica, de acordo com a vontade e aptidão que cada herdeiro venha a apresentar durante seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Por fim, os membros estão conscientes de que, a partir da constituição do Protocolo Familiar, declaram cumprir as normas de atuação aqui firmadas, confiando que tais normas se convertam e se incorporem à tradição familiar.





## ENTRADA DE MEMBROS FAMILIARES NO NEGÓCIO

Os membros decidem que a entrada das novas gerações nos negócios do Grupo Familiar está condicionada à existência de vaga, desejo de fazer parte do negócio familiar, ter capacitação para a vaga e aprovação de mais de 51% das cotas. Além do cumprimento de período de experiência de um ano, e por fim, à aprovação de mais de 51% das cotas do Grupo.

Existência de Vaga

A admissão dos profissionais deve ser formalizada, bem como a função a ser desempenhada, suas responsabilidades, subordinação e remuneração.

As condições de trabalho com relação à função, dependência hierárquica, retribuição, formação, evolução e promoções dos familiares que trabalham no negócio serão propostas e revisadas anualmente em reunião.



## CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DOS MEMBROS FAMILIARES

A educação e desenvolvimento dos membros é estimulada, dando as oportunidades que os permitam adquirir um nível de conhecimento e experiência que os capacitem para serem úteis ao negócio e desenvolvam suas capacidades humanas em harmonia e equilíbrio.

Todas as propostas de capacitação profissional, cursos e congressos deverão ser apresentadas e aprovadas pelo Conselho Familiar.



GRUPO



## SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Caso sobrevenham dúvidas quanto à interpretação, omissão ou aplicação das normas deste Protocolo Familiar, os membros do Grupo Familiar comprometem-se a, primeiramente, buscar a negociação direta. Frustradas as tentativas amigáveis de solução de controvérsias, deverão recorrer à mediação, escolhido um profissional (ou um quadro de profissionais) com imparcialidade e conhecimento da dinâmica da empresa familiar.

Se houver algum tema que não puder ser resolvido pela mediação, ou que não tenham os membros do Grupo Familiar chegado a uma solução depois de, no mínimo três e no máximo seis sessões de mediação, poderão submetê-lo ao procedimento arbitral.



EXPRESSÃO  
manifesto

QUAL É O SEU MÁXIMO?  
QUAL É O NOSSO MÁXIMO?  
NOSSA VERDADEIRA POTÊNCIA?

É FAZER O POSSÍVEL E O IMPOSSÍVEL  
PARA TRAZER AS MELHORES SOLUÇÕES PARA O MUNDO.  
É GERAR A CERTEZA DE QUE CHEGAREMOS LÁ.

É CONECTAR SOLUÇÕES PARA APROXIMAR AS PESSOAS.  
POIS APROXIMANDO PESSOAS, GERAMOS NOVAS SOLUÇÕES.  
SOLUÇÕES QUE GERAM RESULTADOS DE VERDADE.

RESULTADOS QUE IMPULSIONAM CONEXÕES.  
CONEXÕES QUE COLOCAM O MUNDO EM MOVIMENTO.

DLC.  
CONEXÕES EM MÁXIMA POTÊNCIA.



