



POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE

Código: POL-QCO-005

Revisão: 04

Data: 12/09/2025

Revisado Por: Ana Paiva

Aprovado por: Fernando Arruda



1. OBJETIVO

A Política de Valorização da Diversidade (“Política”) da DMS LOGISTICS busca estabelecer parâmetros e princípios básicos que visam reforçar os meios de valorização sobre o tema na empresa, inspirar práticas respeitosas e inclusivas para apoiar todos os colaboradores na resolução adequada de possíveis incidentes.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

As orientações previstas no Código são aplicáveis a todos os empregados do Grupo DMS LOGISTICS, prestadores de serviços, diretores, membros dos Conselhos, fornecedores, parceiros comerciais e clientes, sejam pessoas físicas ou jurídicas, inclusive órgãos/entidades da Administração Pública que contratem os serviços da DMS (em conjunto “Colaboradores”).

Todos os clientes, prestadores de serviços e fornecedores, inclusive demais parceiros, da DMS LOGISTICS e de suas controladas devem conhecer e observar essa Política para orientar sua conduta e evitar conflitos e violações.

3. RESPONSABILIDADES DA DMS

Os Colaboradores e demais partes interessadas deverão observar e zelar pelo cumprimento da presente Política e de toda a legislação vigente e, quando for necessário, acionar a Diretoria, RH e/ou Qualidade para consulta sobre situações que envolvam conflito com esta Política ou mediante a ocorrência de situações nela descritas. É imprescindível que cada pessoa, além de conhecer, dissemine as práticas e diretrizes fixadas na Política.

4. TERMOS E DEFINIÇÕES

ONU: Organização das Nações Unidas.

Direitos Humanos: De acordo com ONU, os direitos humanos são inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra característica. Eles são inalienáveis, universais, indivisíveis e interdependentes.

Diversidade: Se refere, de uma forma mais abrangente, a um conjunto de diferenças e valores compartilhados pelos seres humanos na vida social. Este conceito está intimamente ligado aos conceitos de pluralidade, multiplicidade, diferentes modos de percepção e abordagem, heterogeneidade e variedade. A diversidade humana abrange diferentes dimensões de existência, como a origem étnica, nacional, familiar; histórico profissional, profissão, gênero, raça, orientação sexual ou religião.

Representatividade: Significa representar com efetividade ou qualidade um determinado segmento ou grupo da população. Pode estar relacionada à questão quantitativa – por exemplo, quantidade de pessoas de um determinado grupo no quadro de empregados(as) da empresa – ou à questão de legitimidade – uma pessoa representativa é como se fosse a voz e a imagem de um segmento, setor ou grupo social.

Etnia: Etnia é um grupo que, numa perspectiva histórica, compartilha um mesmo ancestral, a mesma língua, religião e/ou cultural e reside no mesmo território geográfico.

Raça: É uma categoria criada para legitimar sistemas de dominação baseados em fenótipo e origem. Atualmente é entendida como uma construção social, não biológica, que define interações socioculturais, econômicas e políticas. No Brasil, a raça é mapeada a partir da auto identificação e autodeclaração de cada pessoa.

Expressão de gênero: é o modo pelo qual indivíduo expressa seu gênero, por meio de ações e aparência.

Identidade de gênero: reflete o senso profundamente sentido e vivido do próprio gênero de uma pessoa e faz parte de sua identidade como um todo; a identidade de gênero não está condicionada à aprovação de terceiros, pois se trata de auto identificação.

Nome social: É a forma como a pessoa se identifica e deseja ser chamada, independentemente do nome que lhe foi atribuído no registro de nascimento.

Orientação sexual: se refere à existência ou inexistência de atração física, romântica e/ou emocional de uma pessoa em relação às demais de uma sociedade.

Pessoa trans: um termo guarda-chuva empregado para descrever uma variedade ampla de identidades de gênero cujas aparência e características são percebidas como atípicas – incluindo pessoas transexuais, travestis, cross-dressers e pessoas que se identificam como terceiro gênero.

Inclusão: é a valorização e inserção de populações que, por questões históricas e sociais, enfrentam barreiras na sociedade e nas empresas. No contexto empresarial é o conjunto de atitudes e práticas cotidianas que favorecem a interação entre todas as pessoas num clima participativo, de respeito, diálogo e cooperação.

Pessoas com deficiência: segundo a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.

5. OBJETIVOS, PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS

5.1. Objetivos:

- Valorização do Código de Ética e Conduta da DMS LOGISTICS: garantir que o Código de Conduta, inspirado nos valores da empresa, seja colocado em prática no que toca a valorização da diversidade, evitando riscos para a organização e para todos os seus públicos de relacionamento;
- Valorização da diversidade dos Colaboradores: encontrar soluções viáveis e inovadoras em práticas de valorização da diversidade que ampliem suas oportunidades de sucesso, garantindo que a DMS LOGISTICS reflita a Diversidade existente na sociedade e por meio dela enriqueça suas perspectivas de negócio e melhore sua capacidade de acolher os diversos tipos de clientes, colaboradores e terceiros;
- Cultura da Empresa: estabelecer uma cultura de trabalho que promova e valorize a diversidade entre os colaboradores em todos os níveis;

- Excelência: observar os compromissos internacionais de inclusão e diversidade, bem como a legislação doméstica vigente nessa temática;
- Promoção de processos inclusivos: praticar procedimentos de recrutamento e seleção justos e não discriminatórios, que buscam incluir grupos sub representados.

5.2. Princípios Orientadores:

A ONU estabeleceu alguns Princípios Orientadores (“POs”) como “o padrão global oficial, fornecendo um plano para as etapas que todos os Estados e empresas devem adotar para defender os direitos humanos”, afinal a responsabilidade de respeitar os direitos humanos é uma norma de conduta global esperada de todas as empresas, independentemente do país de atuação. Ela existe independentemente das capacidades e/ou da disposição dos Estados de cumprirem suas próprias obrigações de direitos humanos e não diminui essas obrigações. Essa responsabilidade existe para além do cumprimento das leis e regulamentações nacionais que protejam os direitos humanos.

A DMS LOGISTICS reafirma seu compromisso de garantir e proteção dos direitos humanos e, por conseguinte, promover a diversidade em seus ambientes, adotando os parâmetros estabelecidos pela ONU sobre o tema, traduzidos com máxima de “Proteger, respeitar e remediar” e que podem ser acessados em sua integralidade aqui e são sintetizados abaixo:

- (a) Obrigações assumidas pelos Estados de respeitar, proteger e implementar os direitos humanos e as liberdades fundamentais;
- (b) O papel das empresas como órgãos especializados da sociedade que desempenham funções especializadas e que devem cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos; e
- (c) A necessidade de que os direitos e obrigações sejam providos de recursos adequados e eficazes, em caso de descumprimento.

Especificamente sobre o papel das empresas, a DMS LOGISTICS (a) assume um compromisso público de observar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos e garantir a diversidade, cumprindo e respeitando as leis aplicáveis; (b) adotará um processo de devida diligência em direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como elas abordam seus impactos nos direitos humanos e (c) adotará processos que possibilitem reparar quaisquer impactos adversos nos direitos humanos causados pela DMS ou para os quais tenha contribuído.

6. LEGISLAÇÃO

- Lei nº 7.716/1989: Esta lei tipifica como crime a prática de discriminação racial, definindo penalidades para quem comete atos discriminatórios ou preconceituosos.
- Lei nº 9.029/1995: Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, nos locais de trabalho.
- Lei nº 9.799/1999: Estabelece a igualdade de oportunidades de trabalho para homens e mulheres, proibindo a discriminação no acesso ao emprego e à ocupação.

- Lei nº 10.048/2000 e Lei nº 10.098/2000: Estas leis garantem atendimento prioritário às pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida em estabelecimentos públicos e privados, incluindo o ambiente de trabalho.
- Lei nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso): Esta lei assegura direitos e proteção especial às pessoas idosas, o que também se reflete no ambiente de trabalho.
- Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência): Estabelece medidas para a inclusão das pessoas com deficiência, garantindo seus direitos em várias esferas da vida, incluindo o trabalho.
- Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): Introduziu mudanças nas relações de trabalho, incluindo questões relacionadas à igualdade de gênero, terceirização e teletrabalho.

7. COMPROMISSOS NA DMS

1. Ambiente acolhedor, de confiança e de respeito a todos: A DMS LOGISTICS assume o compromisso de assegurar um ambiente de trabalho plural, justo, equilibrado, inclusivo, respeitoso e acessível onde todos tenham igualdade de oportunidades de crescimento, bem como segurança para que todos possam ser quem quiserem, compartilhando suas ideias de forma respeitosa com os demais com um diálogo aberto e transparente.

2. Processos livres de preconceito: A DMS LOGISTICS adota e adotará processos livres de preconceito, sem qualquer discriminação por motivos de raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade, crenças políticas, inclusive nas normas e processos internos de recrutamento, demissão, promoção, recompensa e benefícios, treinamento ou aposentadoria que deve ser baseado no mérito.

3. Conscientização, Promoção da Diversidade e Inclusão: A DMS LOGISTICS reitera seu compromisso de promover e incentivar a conscientização, o envolvimento e a participação de todos profissionais na busca pela diversidade e inclusão, inclusive com treinamentos específicos da da liderança e das equipes para com a valorização da diversidade.

4. Política de tolerância zero a preconceito, discriminação e assédio: A DMS LOGISTICS adota política de tolerância zero a práticas preconceituosas, discriminatórias ou assediadoras. Eventuais violações a este Política poderão ser punidas na forma do Código de Ética e Conduta e na Política de Não Retaliação e Gestão de Consequências da DMS LOGISTICS.

8. PAPEL DA LIDERANÇA

A liderança é uma das instâncias essenciais para a construção de uma cultura organizacional inclusiva e um ambiente de segurança psicológica para todos(as), portanto, é primordial que seja conhecedora e multiplicadora dessa Política. A DMS LOGISTICS trabalha na formação de seus(uas) líderes, de forma que não reproduzam estereótipos e condutas discriminatória.

Preventivamente, a DMS LOGISTIC realizará campanhas e ações educativas, como

treinamentos e sensibilizações, com o objetivo de erradicar comportamentos não aceitáveis relacionados a questões de gênero, discriminação racial e outras temáticas relevantes.

9. PAPEL DO JURÍDICO

É dever do setor Jurídico apoiar na resolução de dúvidas e condutas relacionadas a situações envolvendo os temas de diversidade na empresa, além de se manter atualizado com eventuais mudanças legislativas (nacionais ou não) sobre o tema.

10. PLANEJAMENTO DE AÇÕES INCLUSIVAS

A DMS LOGISTICS visando o cumprimento dos objetivos, diretrizes e compromissos aqui firmados, planeja as seguintes ações inclusivas:

- Combater qualquer tipo de discriminação, assédio ou outras práticas inadequadas sob todas as formas, envolvendo colaboradores, clientes ou terceiros;
- Estabelecer práticas inclusivas cotidianas que favoreçam a interação entre todas as pessoas em um clima de respeito, diálogo e cooperação, com foco na qualidade das relações e no apreço às diferenças. Isto inclui evitar quaisquer comentários preconceituosos, discriminatórios, ou constrangedores quanto a qualquer tipo de público, mesmo não intencional ou na ausência de seus representantes;
- Promover a diversidade em todos os processos de Recursos Humanos, incluindo atração, seleção, recrutamento, remuneração, promoções, movimentações e treinamento;
- Estimular o aumento da representatividade de grupos minoritários e à igualdade de gênero nos cargos de liderança e alta administração da Companhia;
- Sensibilizar e fomentar a atuação de equipes caracterizadas pela diversidade;
- Ampliar a consciência da organização e capacitação continuada com relação à diversidade e inclusão através de eventos periódicos como o ocorrido na semana da consciência negra e no dia da luta contra a homofobia;
- Estabelecer boas práticas no relacionamento com o público interno e com todos os demais públicos;
- Apoiar unidades de negócio no cumprimento dos princípios e práticas de diversidade, respeito às normas da empresa e do país;
- Adotar meios e práticas para prevenir, apurar e tolher quaisquer situações de ofensa, hostilidade, constrangimento ou condutas negativas relacionadas à raça, etnia, gênero, orientação sexual, deficiências, origens sociais ou de qualquer natureza, incentivando os presentes a denunciarem as condutas desrespeitosas da presente Política;
- Identificar possíveis barreiras à diversidade nos processos e práticas de gestão;
- Criar canais de participação de todos em torno dos princípios e práticas de valorização da diversidade na empresa, abrindo espaços de diálogo e de colaboração que devem ser estimulados e mantidos nas áreas, com o apoio dos gestores.
- Avaliar oportunidades para o estabelecimento de programas e ferramentas que favoreçam a capacitação, o desenvolvimento profissional e a inclusão no mercado de trabalho dos grupos vulneráveis.

11. REGRAS DE RESPEITO E CONVIVÊNCIA

- É importante não estereotipar, ou seja, não assumir verdades apenas com base no seu ponto de vista;
- Não presumir a orientação sexual ou identidade de gênero das pessoas com base na sua observação. Todos(as) devem ser tratados(as) com igual respeito;
- Não fazer piadas com características (físicas ou de qualquer natureza) das pessoas;
- Posicionar-se sempre que estiver diante de uma situação discriminatória;
- Ser inclusivo(a) em sua comunicação.

Especificamente, o respeito à identidade de gênero engloba algumas das ações abaixo:

- Utilização do nome social e pronomes em documentos, sistemas internos e tratativas verbais;
- Recomendação para que seja utilizado o nome social em todos os documentos de benefícios (ex.: carteira de plano de saúde e plano odontológico);
- Utilização do pronome correto de acordo com a identidade de gênero;
- Comunicação clara sobre permissão para utilização de banheiros de acordo com o gênero que a pessoa se identifica, acompanhada de ações de sensibilização para os(as) empregados(as) e outros públicos envolvidos.

12. INDICADORES

Através desta Política, a DMS LOGISTICS se compromete a acompanhar os seguintes indicadores:

- Porcentagem de mulheres em cargos de liderança (gerência e acima);
- Porcentagem de pessoas com deficiência no quadro funcional;
- Diversidade etária, respeitando os limites postos na legislação trabalhista vigente;
- Equidade racial;
- Tempo de permanência na empresa de mulheres que retornam de licença-maternidade.

13. DISPOSIÇÕES GERAIS

Sempre que uma situação em desacordo com as diretrizes desta Política for identificada, incluindo quaisquer tipos de discriminação e preconceito envolvendo colaboradores, terceiros, fornecedores ou clientes, o Canal de Denúncia deve ser acionado, para que o registro tenha sua pertinência avaliada, e sejam estabelecidas as ações de melhoria necessárias.

Toda atitude em desacordo com esta Política e com seus princípios éticos está sujeita às sanções e medidas disciplinares que serão analisadas caso a caso.

Caso ocorram relatos de conduta inadequada do cliente em relação aos colaboradores, terceiros ou outras pessoas que estejam no ambiente da empresa, devidamente verificados

e legitimados, a empresa dará as orientações e fornecerá o amparo necessário para que as medidas cabíveis sejam tomadas.

14. PENALIDADES

O não cumprimento da política de valorização da diversidade da DMS LOGISTICS acarretará sanções administrativas em primeira instância, podendo acarretar o desligamento do colaborador e/ou encerramento de contrato com demais partes interessadas de acordo com a gravidade da ocorrência.

15. SITUAÇÕES NÃO CONTEMPLADAS

Esta Política apresenta diretrizes gerais, sendo que algumas situações específicas podem não estar contempladas.

O que se espera nesses casos é que cada um aja com responsabilidade, prudência e consciência ética, avaliando o melhor caminho a seguir com a certeza de que a solução adequada será sempre regida pelo bom-senso e pelos valores que prezamos.

Quaisquer questões não especificadas neste documento e relacionadas aos temas ética e conduta, deverão ser submetidas para avaliação da Diretoria.

Cabe a área de Recursos Humanos manter este documento atualizado, em conformidade com o divulgado pelo grupo internacionalmente, levando seu conteúdo ao conhecimento de todos do Grupo DMS LOGISTICS.

16. INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Todos os destinatários dessa Política, ao identificar uma situação de risco relacionada a esta Política e demais códigos, políticas e normas de conteúdo similar, têm a responsabilidade de comunicar o fato à Alta Direção e ao Departamento de Qualidade da DMS. Para isso poderão ser utilizados os seguintes canais de comunicação:

Para isso poderão ser utilizados os seguintes canais de comunicação:

- Canal Disque Denúncia: ouvidoria@dmslog.com (caso queria fazer uma denúncia anônima);
- Chamado através do DMSYS.

17. VIGÊNCIA

Essa Política entra em vigor na data de sua publicação, revogando e substituindo qualquer comunicação anterior sobre o assunto e permanecerá vigente por prazo indeterminado.

18. HISTÓRICO DE REVISÃO

| Revisão | Data | Descrição |
|---------|------------|--|
| 00 | 18/10/2018 | Emissão do documento. |
| 01 | 28/09/2020 | Revisão geral para incluir novos compromissos com o meio ambiente, saúde e segurança dos colaboradores e segurança da informação e codificação no documento. |
| 02 | 01/12/2020 | Revisão geral para alterar o termo web e clouds por web e cloud e modificar o template do documento. |
| 03 | 27/09/2023 | Revisão geral e inclusão das legislações. |
| 04 | 12/09/2025 | Revisão geral e formatação do documento. |

19. APROVAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO

| | | |
|-----------------------------|--|---------------------------|
| Elaborado por: | Wellington Ferreira | |
| Revisado por: | Natalie Corrêa, Leonardo Sabbadim, Aghata Oliveira | |
| Aprovador por: | Eduardo Reis | |
| Nível de Confidencialidade: | <input checked="" type="checkbox"/> | Informação Pública |
| | <input type="checkbox"/> | Informação Interna |
| | <input type="checkbox"/> | Informação Confidencial |
| | <input type="checkbox"/> | Informação Restrita |