



DC LOGISTICS
BRASIL

Manual do Código de Ética e Conduta

Ano 2024

Mensagem do Diretor

Manual do Código de Ética e Conduta

Desde a fundação da DC, em 1994, estabelecemos valores e normas para se ter maior solidez na empresa, e, também para sermos reconhecidos no mercado como uma empresa de confiança.

Nosso sucesso foi fruto de boas práticas de mercado e ao estabelecermos o Programa de Compliance, queremos assegurar que nossos princípios, conceitos e orientações em relação aos colaboradores, clientes, agentes parceiros, fornecedores e outros entes públicos, estejam expostos de forma transparente, e que continuem a nos servir como guia no desenvolvimento de nossos negócios.

Somos cientes que a perenidade da empresa exige dedicação e perseverança, tendo bases principais a Excelência (fazer sempre mais e melhor), o Crescimento (agregar valor com solidez e competência) e a Ética (aplicar nossos valores).

Contamos com o engajamento de todos os colaboradores na aplicação deste Programa de Compliance, para que continuemos ser merecedores da confiança de nossos clientes, agentes parceiros e fornecedores.



Em sua trajetória, que teve início em 1994, a DC Logistics Brasil consolidou-se atuando no gerenciamento logístico do transporte internacional. A DC propõe soluções diferenciadas, trabalhando em escala nacional e contando com escritórios próprios em Itajaí (SC), Curitiba (PR), São Paulo (SP), Porto Alegre (RS), Manaus (AM), Campinas (SP), Vitória (ES), Rio de Janeiro (RJ), Belo Horizonte (MG), Recife (PE), Fortaleza (CE), Salvador (BA) e Goiânia (MG).

Sumário

- 1. Introdução.....4
- 2. Missão, Visão e Valores.....5
- 3. Do relacionamento interno.....6
 - 3.1 Das condutas esperadas.....6
 - 3.2 Das condutas inaceitáveis.....6
- 4. Do relacionamento externo.....8
 - 4.1 Clientes.....8
 - 4.2 Concorrentes.....9
 - 4.3 Trabalho com Fornecedores.....10
 - 4.3.1 Da corrupção privada e condutas fraudulentas.....12
- 5. Do conflito de interesses.....13
- 6. Do Relacionamento com o poder público.....15
- 7. Presentes e entretenimentos.....17
- 8. Tratamento da informação.....17
- 9. Das Práticas ESG (Environmental (meio ambiente); Social e Governance (governança).....18
- 10. Das contribuições políticas, doações e patrocínios.....19
- 11. Do Canal de denúncia.....20

1. Introdução

Este MANUAL DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA tem por objetivo estabelecer os princípios éticos e normas de conduta que devem orientar as relações internas e externas de todos os níveis de organização da empresa DC LOGISTICS BRASIL LTDA, inclusive de terceiros que com ela se relacionarem.

A obediência das disposições deste MANUAL DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA por parte de cada um dos colaboradores, além de representar garantia de plena observância da legislação envolvida, oportuniza expansão segura e sustentável da empresa.

Este manual contém normas precisas sobre compliance de leis de concorrência, de anticorrupção em nível nacional e internacional. E de explicita normas de conduta destinadas tanto para funcionários e sócios da DC LOGISTICS BRASIL, quanto a terceiros, como clientes e fornecedores.

2. Missão, Visão e Valores

A DC LOGISTICS BRASIL busca o desenvolvimento do seu pleno potencial com base nas seguintes diretivas:

✓ **Missão:**

Agregar valor aos negócios de nossos clientes com soluções logísticas inovadoras e otimizadas.

✓ **Visão:**

Ter 7% de *market share* no agenciamento de cargas brasileiro até 2027.

✓ **Valores:**

- Ética;
- Transparência;
- Respeito às Pessoas;
- Responsabilidade;
- Melhoria contínua;
- Sustentabilidade socioambiental;
- Inovação;

3. Do relacionamento interno

3.1 Das condutas esperadas:

As relações de todos que se envolverem direta ou indiretamente com a atividade da empresa DC LOGISTICS BRASIL (clientes, poder público, fornecedores), independentemente do cargo ou função que exerçam, devem ser pautadas nos Valores da empresa.

Assim como serão enaltecidas as condutas positivas e construtivas, haverá sanções administrativas para as consideradas inaceitáveis.

3.2 Das condutas inaceitáveis:

Não se admitirá no ambiente de trabalho ou fora dele, em nenhuma hipótese: os assédios moral e sexual; o tratamento desrespeitoso, descortês, ameaçador ou discriminatório para com qualquer pessoa, independentemente de nível hierárquico, cargo ou função; a discriminação em virtude de origem social,

raça, cor, gênero, idade, religião, característica física ou orientação sexual.

É estritamente proibida a utilização de sistemas e recursos da empresa para exercer atividades que não sejam as profissionais específicas, estabelecidas para o colaborador, ou ainda, para propagação ou divulgação de boatos, pornografia, piadas, jogos ou propagandas político-partidárias.

Não se admite o labor sob efeito de álcool ou de drogas ilegais, bem como todos os atos que possam causar danos ao patrimônio da empresa, além das outras condutas previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho¹.

¹Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar.

É vedado, ainda, manifestar-se em nome da empresa, inclusive em redes sociais, blogs ou qualquer outro tipo de veículo ou mídia, sem a devida autorização prévia.

Também é expressamente vedada a exploração do trabalho infantil, condutas fraudulentas, jornadas de trabalho excessivas, salário abaixo do patamar mínimo estipulado nacionalmente, escravidão moderna, vedação da liberdade de associação e negociação coletiva do trabalhador e condutas que violem as práticas ESG (Environmental (meio ambiente); Social; Governance (governança)).

4. Do relacionamento externo

4.1 Clientes:

Nosso atendimento aos clientes deve ser focado no respeito, na cortesia e eficiência, fornecendo informações claras e precisas na contratação de serviços, de modo a alcançar os resultados esperados.

Ainda garantimos aos mesmos, notificá-los mediante

quaisquer eventuais riscos durante a operacionalização de seus processos.

4.2 Concorrentes:

A DC LOGISTICS BRASIL respeita as regras de livre mercado e não compactua com qualquer medida de seus colaboradores que resulte em concorrência desleal.

Deste modo, a empresa baseia sua atuação em defesa das regras previstas na legislação nacional e internacional de defesa da concorrência.

A título de exemplo, indica-se algumas condutas vedadas:

- I. Informar concorrentes sobre quaisquer valores cobrados, ou qualquer outro parâmetro que determine ou influencie o comportamento competitivo da DC LOGISTICS BRASIL com o objetivo de induzir um comportamento paralelo da parte do concorrente;

- II. Estabelecer acordos com concorrentes no sentido de não competir, restringir negócios com fornecedores, apresentar ofertas fictícias no âmbito de propostas.

Deste modo, a primazia sobre a liberdade concorrencial deve sempre prevalecer no espírito de nossos colaboradores.

4.3 Trabalho com fornecedores:

A DC LOGISTICS BRASIL tem como princípio trabalhar com fornecedores e parceiros de negócios idôneos, tratando-os sem privilégios, favorecimento ou discriminação de qualquer natureza.

Assim, caberão *compliance officers*, fazer a análise prévia à contratação, mediante envio de formulário padrão, em que se verificará se os fornecedores compartilham dos princípios delineados a seguir:

- I. Cumprimento de todas as leis aplicáveis;
- II. Proibição de atos de corrupção e condutas fraudulentas;
- III. Respeito aos direitos humanos;

IV. Assumam a responsabilidade pela saúde e a segurança dos seus colaboradores e;

V. Ajam de acordo com as normas locais e internacionais aplicáveis relativas à proteção ambiental.

VI. Não exploração do trabalho infantil;

VII. Inexistência de jornadas de trabalho excessivas;

VIII. Respeito ao salário-mínimo vigente e benefícios legais;

IX. Inexistência de Escravidão moderna (incluindo trabalho forçado, servil ou compulsório, nem tráfico de pessoas);

X. Respeito a liberdade de associação e negociação coletiva do trabalhador; e

XI. Respeito às práticas ESG (Environmental (meio ambiente); Social; Governance (governança)).

Todos os fornecedores e parceiros de negócios devem pautar seu comportamento pelos princípios expressos neste MANUAL DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA.

4.3.1 Da corrupção privada e condutas fraudulentas:

Não será admitido no relacionamento com agentes privados o oferecimento, promessa, entrega ou recebimento de vantagem financeira com a intenção de induzir a execução indevida de funções ou como forma de recompensa, bem como pela facilitação na contratação de um serviço ou produto.

Também será combatida ostensivamente a prática da lavagem de dinheiro, a qual permite que criminosos e outros ocultem ou dissimulem a origem dos recursos obtidos ilegalmente. Estes recursos podem ser provenientes ou sustentar atividades como tráfico de pessoas, tráfico de drogas, terrorismo, extorsão ou fraude. A DC não facilita nem apoia a lavagem de dinheiro.

O mesmo se aplica a presentes, valores, comissões ou outra vantagem a empresas ou seus funcionários, bem como a terceira pessoa a ele relacionada, salvo nos casos especificados no item 7 deste Manual.

Para prevenção e verificação destas condutas, adotou-

se procedimentos específicos dotados de mecanismos de *red flag* previstos no regimento interno, de modo que, sempre que aparentemente for identificada conduta dos fornecedores pouco usual ou com preços praticados fora da média do mercado, deverá necessariamente ser reportado ao superior *compliance officer* para aprovação ou não da contratação, se for o caso.

5. Do conflito de interesses

Os colaboradores devem se abster de praticar qualquer ato que implique em conflito de interesses particulares com os da DC LOGISTICS BRASIL, tais como a utilização das prerrogativas da função para benefício próprio ou comercializar quaisquer produtos ou serviços de caráter particular nas dependências da companhia.

Isto pode se manifestar também na forma de uma relação comercial, na participação societária ou atuação por intermédio de terceiro num concorrente ou cliente da DC LOGISTICS BRASIL ou de

associação em atividades paralelas que impeçam o colaborador de cumprir as suas responsabilidades perante à DC LOGISTICS BRASIL.

É vedado também a quebra do dever de sigilo, que se manifesta pela utilização para fins particulares ou na forma de repasse a terceiros, de toda e qualquer informação, patenteada ou não, de natureza técnica, operacional, comercial, jurídica, *Know-how*, invenções, processos internos ou externos (administrativos ou judiciais), fórmulas e designs, patenteáveis ou não, planos de negócios (*business plans*), métodos de contabilidade, técnicas e experiências acumuladas, documentos, contratos, papéis, estudos, pareceres e pesquisas a que o integrante tenha acesso:

- a) por qualquer meio físico (v.g. documentos expressos, manuscritos, fac-símile, fotografias etc);
- b) por qualquer forma registrada em mídia eletrônica (e-mail, *pendrive*, etc);

- c) oralmente.

Assim, deve ser conservado o sigilo da informação confidencial interna ou de propriedade da DC LOGISTICS BRASIL que não tenha sido divulgada junto ao público em geral. As informações não públicas dos fornecedores, clientes, colaboradores, agentes, consultores e outros terceiros deverão igualmente ser protegidas em conformidade com os requisitos legais e contratuais.

6. Do Relacionamento com o poder público

A atuação de todos para com os agentes da administração pública nacional ou estrangeira deve se dar com lisura, transparência, ética e moralidade.

A expressão “administração pública”, inclui gestores ou colaboradores de qualquer organismo, agência ou entidade legal estatal ou governamental, em qualquer

nível, incluindo gestores ou funcionários de empresas estatais e organizações públicas internacionais. Inclui, igualmente, candidatos a cargos políticos, gestores e funcionários de partidos políticos.

Em nenhuma hipótese, poderão os colaboradores prometer, oferecer, dar ou receber, direta ou indiretamente, vantagem indevida de ou para estes, ou a terceira pessoa relacionada.

Entende-se como vantagem indevida oferta de algo de valor a agente público, tais como: dinheiro, diversão, viagens, presentes, doações, dentre outros.

É também vedado embaraçar a atuação das autoridades fiscalizatórias, bem como financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos na Lei nº 12.846 de 2013.

7. Presentes e entretenimentos

Podem ser aceitos ou ofertados, como um ato de

cortesia ou fins institucionais, brindes, presentes e entretenimentos que não custem ou aparentem custar mais de um quarto de um salário mínimo, tais como:

- Cestas, panetones, chocolates, vinhos;
- Agendas, cadernos, canetas, lápis ou calendários;
- Almoços e jantares.

Para todo brinde, presente ou entretenimento em valor superior ao estabelecido será necessária a aprovação da Diretoria.

8. Tratamento da informação

A DC LOGISTICS BRASIL manterá o controle e gestão de todos os procedimentos internos e externos de modo a transparecer a realidade da operação realizada, resguardado o sigilo especificado acima.

Os colaboradores devem se certificar que os documentos e os registros contábeis da DC LOGISTICS BRASIL por si criados, ou pelos quais de outro modo

sejam responsáveis, estão precisos, completos e são gerados no tempo devido e de acordo com as regras e normas contábeis aplicáveis.

Assim, não se pode omitir nos registros contábeis de transação, comissão ilegal ou outro tipo de pagamento indevido, bem como maquiar registros contábeis para esconder atividade inadequada ou não identificada.

9. Das Práticas ESG (Environmental (meio ambiente); Social e Governance (governança))

As práticas ESG são um **conjunto de padrões e boas práticas que visa definir se uma empresa é socialmente consciente, sustentável e corretamente gerenciada**. Trata-se de uma forma de medir o desempenho de sustentabilidade de uma organização. A DC apoia e adere ostensivamente a todas essas práticas de sustentabilidade.

A proteção do ambiente e a conservação dos

recursos naturais são prioridades, cabendo a cada um dos colaboradores, nas suas respectivas funções, a busca pelo aprimoramento da gestão e execução das operações de modo seguro para o meio ambiente.

Isto se aplica também ao meio ambiente de trabalho, em que exigem-se medidas eficazes de prevenção de acidentes, tais como o planejamento técnico dos locais de trabalhos, dentre outras.

10. Das contribuições políticas, doações e patrocínios

A DC LOGISTICS BRASIL não faz contribuições políticas (doações a políticos, partidos políticos ou organizações políticas).

As contribuições que eventualmente fizerem os seus colaboradores ou terceiros que de qualquer forma com ela se relacionem, serão de exclusiva responsabilidade destes, não tendo qualquer ligação com a empresa DC LOGISTICS BRASIL.

11. Do Canal de denúncia

O Comitê de Ética é o órgão responsável pela aplicação e fiscalização do cumprimento do programa de *compliance*.

Este Comitê se reunirá semestralmente para estudo e avaliação do programa, envolvendo os gestores de cada área, e mais um membro do setor jurídico, e são chamados de “*Compliance Officer*”.

Todas as queixas quanto ao eventual descumprimento do aqui disposto podem ser apresentadas de forma anônima ou identificada no Canal de Denúncia (seção Fale Conosco do site www.dclogisticsbrasil.com) ou mesmo diretamente aos “*Compliance Officers*”, não sendo tolerada qualquer tipo de represália contra os autores de queixas.

Verificada a existência de condutas vedadas, serão

aplicadas sanções de natureza administrativa, conforme a gravidade e/ou reincidência na conduta, sendo instaurado procedimento administrativo pelo comitê de ética para análise dos fatos.

Para eventuais dúvidas sobre os critérios adotados, consultar Código de Ética e Conduta na íntegra, constante no site www.dclogisticsbrasil.com.