

## Histórico de Revisões

Versão	Data de Revisão	Histórico
1	10/01/2022	Elaboração do Documento
2	05/05/2022	Revisão de âmbito de aprovações e delegação de obrigações por área

### I. Objetivo

Reafirmar os compromissos da ROTA D com a estratégia de Diversidade e Inclusão, estabelecendo as diretrizes e governança para tornar a Companhia mais inclusiva, em linha com os atributos culturais necessários para alavancar o negócio, seja por meio do aumento de representatividade de grupos sociais minorizados no quadro de colaboradores ou pela promoção de uma cultura inclusiva, respeitando as pessoas e repudiando toda forma de discriminação, tal qual previsto no Código de Conduta Ética da ROTA D.

### II. Abrangência

Todos da Diretoria-Executiva ("Administradores") e colaboradores da empresa ROTA D LOGÍSTICA TRANSPORTES E SERVIÇOS LTDA, doravante denominada ("ROTA D" ou "Companhia").

### III. Diretrizes

#### 1. Ética em todas as relações.

1.1 A Ética é uma premissa para o relacionamento com todos os públicos com as quais a ROTA D se relaciona, como: Administradores, Conselheiros Fiscais, colaboradores (incluindo terceirizados), estagiários, jovens aprendizes, Sociedades Controladas e Coligadas, acionistas, investidores, bancos, bandeiras, clientes, fornecedores, concorrentes, governo, órgãos reguladores, imprensa, comunidade, sociedade, usuários de pagamentos eletrônicos, dentre outros.

1.2 Os preceitos da conduta ética em que a Companhia acredita estão estabelecidos no Código de Conduta Ética.

#### 2. Diversidade, respeito e direitos humanos

2.1 A Companhia valoriza a diversidade e a dignidade do ser humano, repudiando qualquer forma de intimidação, preconceito, discriminação (em razão de gênero, deficiência, origem, religião, cor da pele, raça, etnia, orientação sexual, estado civil, idade, condição de saúde e/ou social) ou assédio (sexual, moral, religioso, econômico, político ou organizacional). Tampouco tolera agressões físicas e/ou verbais, desrespeito, constrangimento e/ou humilhações.

2.2 A ROTA D considera que o respeito à diversidade de ideias está no seu jeito de ser e isso se reflete na atitude de todos os seus Administradores e colaboradores.

2.3 A ROTA D valoriza e está comprometida com a promoção e proteção dos direitos humanos e da liberdade fundamental em todas as suas relações de negócio. A Companhia segue os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos e valoriza o direito à vida, à liberdade de expressão e à segurança. Esses princípios são a base para a justiça, a liberdade e a paz.

2.4 A ROTA D é signatária do Pacto Global Nações Unidas. O compromisso com os Direitos Humanos é referência não só para os colaboradores, estagiários e Administradores, mas também para as Sociedades controladas e os demais públicos com os quais a Companhia se relaciona. Os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas trazem diretrizes relacionadas a Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção.

### 3. Igualdade de Oportunidades

3.1 A ROTA D valoriza a igualdade de oportunidades e a diversidade. A Companhia acredita que todas as pessoas devem ter as mesmas condições de desenvolvimento profissional. Esse direito deve ser assegurado por todos os profissionais envolvidos nos processos de contratação e de gestão de pessoas.

3.2 A Companhia entende que um ambiente de trabalho com igualdade de oportunidades e inclusivo para todos os perfis diversos é uma condição que alavanca a estratégia do negócio, gerando inovação no desenvolvimento de produtos e resultados mais consistentes.

3.3 A ROTA D reconhece que a realidade do contexto socioeconômico e cultural em que opera oferece barreiras estruturais que comprometem o acesso justo e equânime às oportunidades. A Companhia envidará esforços para corrigir essas diferenças e buscará garantir que a igualdade de oportunidades ofereça maior justiça social em seus processos de seleção e desenvolvimento de carreira.

### 4. Compromissos

#### 4.1 Liderança Inclusiva

4.1.1 A ROTA D se compromete com o desenvolvimento de uma liderança comprometida, que demonstre um comportamento ativo e protagonista na promoção da Diversidade e Inclusão.

4.1.2 A ROTA D busca desenvolver líderes inclusivos, o que inclui os membros do Conselho de Administração e da Diretoria-Executiva, a Presidência e os demais membros da liderança, que garantam o respeito, o desenvolvimento e o crescimento de talentos que representem a pluralidade.

4.1.3 A ROTA D busca desenvolver continuamente os líderes da Companhia de forma que esses tratem todas as pessoas de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação.

4.1.4 Como forma de acompanhar as tendências e movimentos de vanguarda no mercado, a ROTA D busca participar de redes e comunidades externas com foco em diversidade e assumir compromissos públicos em relação ao tema de Diversidade e Inclusão.

#### 4.2 Representatividade

4.2.1 A ROTA D se compromete com a inclusão racial, de gênero, LGBTQIA+ e de pessoas com deficiência em todos os níveis da Companhia, garantindo processos seletivos orientados por ações afirmativas, que possam reduzir desigualdades na representatividade entre o cenário interno e a demografia brasileira.

4.2.2 A ROTA D busca a representatividade de grupos minorizados nos diferentes níveis da Companhia, assim como em seu plano de sucessores.

4.2.3 A Companhia busca oferecer igualdade de oportunidades, fomentando ações afirmativas que potencializem a atração, recrutamento e seleção de candidatos diversos.

#### **4.3 Desenvolvimento de Carreira**

4.3.1 A ROTA D se compromete com o apoio ao desenvolvimento de carreira de grupos minorizados, garantindo a igualdade de oportunidades em promoções e movimentações, e combatendo os vieses inconscientes de forma ativa.

4.3.2 A Companhia busca garantir uma infraestrutura acessível e inclusiva, além de ferramentas assistivas, conforme as necessidades individuais, como acessibilidade física e instrumentos de trabalho, objetivando eliminar barreiras ao desenvolvimento profissional.

4.3.3 A ROTA D busca promover o desenvolvimento profissional de colaboradores pertencentes a grupos minorizados, oferecendo programas e ações de educação, capacitação e mentorias dedicados ao apoio de suas carreiras.

4.3.4 A ROTA D busca realizar ações para mitigar os vieses nos diferentes processos de tomada de decisão, incluindo naqueles referentes ao desenvolvimento de carreira de seus colaboradores.

#### **4.4 Cultura Inclusiva**

4.4.1 A ROTA D se compromete em desenvolver uma Cultura Organizacional Antimachista, Antirracista, Anticapacitista e AntiLGBTfóbica com um posicionamento institucional protagonista nas pautas de Diversidade e Inclusão, trabalhando de forma que este seja um dos traços da cultura organizacional em todos os colaboradores.

4.4.2 A Companhia trabalha para promover a saúde, segurança e bem-estar a todas pessoas que fazem parte de seu quadro, considerando suas diferentes necessidades, inclusive na oferta de benefícios e políticas de Recursos Humanos.

4.4.3 A ROTA D busca sensibilizar, treinar e educar continuamente os colaboradores e parceiros em prol do respeito às diferenças e para a promoção da Diversidade e Inclusão.

4.4.4 A Companhia busca construir ações de comunicação interna, marketing, publicidade e propaganda com um olhar inclusivo e que promovam um posicionamento ativo em prol da Diversidade e Inclusão.

#### **4.5 Orientação para stakeholder**

4.5.1 A ROTA D se compromete a fomentar a inclusão socioprodutiva de grupos minorizados, apoiando uma inovação social que estimule a Diversidade e Inclusão em toda cadeia de valor.

4.5.2 A ROTA D apoia e busca promover políticas de valorização à diversidade em sua cadeia de valor e busca contratar fornecedores que estejam engajados e pratiquem diversidade e inclusão, em consonância com as diretrizes definidas nesta Política.

4.5.3 A ROTA D estimula a transparência e o diálogo ao longo da sua cadeia de valor e incentiva boas práticas socioambientais, de governança e de diversidade e inclusão, especialmente nas relações estabelecidas com a Companhia, prezando pela proteção dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, que devem ser respeitadas e implementadas conforme Código de Conduta Ética.

4.5.4 A Companhia busca promover a diversidade por meio de iniciativas voltadas à comunidade em seu eixo de investimento social da Política de Sustentabilidade.

4.5.5 A ROTA D busca estimular a diversidade e inclusão no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.

#### **4.6 Estrutura Interna**

4.6.1 A ROTA D se compromete a garantir a existência de uma estrutura formal para atuação na agenda de Diversidade e Inclusão, direcionando e alocando esforços, equipes e recursos.

4.6.2 A Companhia trabalha para estabelecer metas, medir, documentar e publicar os progressos na promoção da diversidade.

4.6.3 A ROTA D oferece e busca aprimorar continuamente seu Canal de Ética, possibilitando a denúncia de casos de desvios ao Código de Conduta Ética, inclusive desvios associados à diversidade.

4.6.4 A Companhia estimula, fortalece e promove comunidades internas ou fóruns com foco em Diversidade e Inclusão, para fomentar constantemente a pauta e participação dos colaboradores em ações do tema.

4.6.5 A Companhia realiza a gestão de Diversidade e Inclusão por meio de uma estrutura de governança formalmente estabelecida, e direciona orçamento e equipe para desenvolvimento e melhoria contínua dos processos que suportam o atingimento dos compromissos previstos nesta política.

#### **5. Gestão de consequências**

Colaboradores, fornecedores ou outros stakeholders que observarem quaisquer desvios às diretrizes desta Política, poderão relatar o fato ao Canal de Ética ([www.canaldeetica.com.br/ROTA D](http://www.canaldeetica.com.br/ROTA D) ou 0800 775 0808), podendo ou não se identificar.

Internamente, o descumprimento das diretrizes desta Política enseja a aplicação de medidas de responsabilização dos agentes que a descumprirem conforme a respectiva gravidade do descumprimento.

#### **6. Responsabilidades**

##### **Administradores e Colaboradores**

- Observar e zelar pelo cumprimento da presente Política e, quando assim se fizer necessário, acionar a Gerência de Sustentabilidade, Diversidade e Responsabilidade Corporativa para consulta sobre situações que envolvam conflito com esta Política ou mediante a ocorrência de situações nela descritas.

##### **Gerência de Marketing**

- Definir, executar e divulgar as ações gerais de Diversidade e Inclusão na ROTA D, em âmbito interno e externo, com apoio da áreas internas, conforme estratégia de comunicação definida para o tema.

##### **Gerência Executiva Jurídica (Vice-presidência de Finanças e Relação com Investidores)**

- Analisar documentos, políticas afirmativas e quaisquer assuntos ou ações relacionadas à Diversidade e Inclusão sob o âmbito jurídico, de maneira a resguardar a atuação da ROTA D conforme a legislação aplicável.

### Gerência Executiva de Auditoria

- Apurar as denúncias registradas no Canal de Ética, contemplando o tema de Diversidade e Inclusão na ROTA D, alinhado às Diretrizes previstas nesta Política e ao Código de Conduta Ética.

### Gerência de Desenvolvimento, Cultura e Liderança (Diretoria Executiva de Gente, Gestão e Performance)

- Definir e executar, em conjunto com a área de Sustentabilidade, Diversidade e Responsabilidade Corporativa, as ações estratégicas de desenvolvimento profissional e cultural de colaboradores e liderança da ROTA D, alinhado às Diretrizes prevista nesta Política, complementarmente à Política de Recursos Humanos da Companhia.

### Gerência Executiva de Gestão de Serviços De RH (Diretoria Executiva de Gente, Gestão e Performance)

- Definir e executar, em conjunto com a área de Sustentabilidade, Diversidade e Responsabilidade Corporativa, a estratégia de recrutamento e seleção de profissionais, alinhado às Diretrizes prevista nesta Política, complementarmente à Política de Recursos Humanos da Companhia.

## 7. Considerações Gerais

- É competência do Sócio-Diretor e/ou CEO aprovar e alterar esta Política sempre que se fizer necessário.

## 8. Documentação Complementar

Código de Conduta Ética

Declaração Universal dos Direitos Humanos

Manifesto de Diversidade & Inclusão

Pacto Global Nações Unidas

Política de Gestão de Recursos Humanos

Política de Sustentabilidade

Demais políticas e normas internas aperfeiçoadas constantemente, aprovadas pelas alçadas competentes e disponibilizadas a todos os colaboradores.

## 9. Conceitos e Siglas

**Ações Afirmativas:** São medidas políticas ou institucionais que visam equilibrar a balança e acabar com a exclusão social, cultural e econômica de indivíduos pertencentes a grupos que sofrem qualquer tipo de discriminação.

**Anticapacitista:** Conduta contrária ao capacitismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades em relação às pessoas com deficiência.

**AntiLGBTfóbica:** Conduta contrária à LGBTfobia e que atua ativamente para reduzir as desigualdades em relação às pessoas LGBTQIA+.

**Antimachista:** Conduta contrária ao machismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades de gênero.

**Antirracista:** Conduta contrária ao racismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades raciais.

**Assédio Moral:** Conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

**Assédio Sexual:** Crime definido no artigo 216-A do Código Penal como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

**Deficiência:** Impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

**Direitos Humanos:** Os direitos humanos são normas que reconhecem e protegem a dignidade de todos os seres humanos. Os direitos humanos regem o modo como os seres humanos individualmente vivem em sociedade e entre si, bem como sua relação com o Estado e as obrigações que o Estado tem em relação a eles.

**Discriminação:** Toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, idade, estado civil, aparência, orientação sexual, deficiência, doença, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou outra razão, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou na profissão; preconceito em ação.

**Diversidade:** Na enciclopédia e dicionário Koogan/Houaiss (1998) diversidade tem o mesmo significado que: “caráter que distingue um ser do outro”.

**Etnia:** É o conjunto de costumes, tradições e crenças atribuídas a um grupo social. Também é uma forma de identificação cultural (marcada pelas características físicas, origem e conjunto de costumes).

**Ferramentas Assistivas:** São todo e qualquer item, equipamento ou parte dele, produto ou sistema fabricado em série ou sob medida utilizado para aumentar, manter ou melhorar as capacidades funcionais das pessoas com deficiência.

**Gênero:** Refere-se aos papéis, comportamentos, expressões e características socialmente construídos e atribuídos às pessoas de acordo com o seu gênero (homens, mulheres, pessoas não binárias). Gênero não se refere ao sexo biológico.

**Grupos de Afinidade:** São grupos que se reúnem em encontros recorrentes para compartilhamento de informações, conhecimento ou para definir as ações que podem ser realizadas, estimulando o engajamento dos demais colaboradores. Os grupos de afinidade podem focar em gênero, raça e etnia, deficiência, comunidade LGBTQIA+, gerações (diferentes idades), dentre outras características compartilhadas pelos integrantes.

**Grupos Minorizados:** O termo “grupos minorizados” tem o sentido conceitual de segmentos sociais que, independentemente da quantidade, têm pouca representação social, econômica (inserção no mercado de trabalho, ocupação de cargos de poder e outro) e política.

**Inclusão:** Ato de incluir pessoas pertencentes a grupos minoritários ou minorizados, permitindo-lhes a plena participação em todo o processo educacional, laboral, de lazer e de atividades comunitárias e domésticas.

**Infraestrutura Acessível:** Conjunto de aspectos e dimensões complementares e indispensáveis para que haja efetiva inclusão das pessoas com deficiência. Existem seis tipos de acessibilidade: atitudinal (relacionada às atitudes), arquitetônica, comunicacional, instrumental (relacionada aos utensílios), metodológica (relacionada aos métodos de ensino e trabalho) e programática (relacionadas às políticas públicas, leis, regulamentos).

**LGBTQIA+:** Cada letra representa um grupo de pessoas: lésbicas (mulheres que têm atração sexual por ou mantém relação afetiva e/ou sexual com outra mulher), gays (pessoas que sentem atração sexual e/ou mantém relação amorosa com indivíduo do mesmo sexo), bissexuais (atração sexual ou comportamento sexual voltado tanto a homens como a mulheres, ou por mais de um sexo ou gênero), transgêneros (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico), transexuais (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico) ou travestis (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico), queer (pessoas que não sentem atração física e/ou sexual por nenhum dos sexos ou gêneros), intersexuais (pessoas que nascem com características sexuais biológicas que não se encaixam nas categorias típicas do sexo feminino ou masculino), assexuais (pessoas que não sentem atração sexual) e o símbolo de "mais" no final da sigla aparece para incluir outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo (pessoas heterossexuais, ou seja, que sentem atração afetiva/sexual somente pelo sexo/gênero diferente do seu), mas que não aparecem em destaque antes do símbolo.

**LGBTfobia:** Crime previsto na lei n. 7.716/1989. Em 2019, no Brasil, diante da falta de uma legislação específica sobre LGBTfobia, o STF equiparou a homofobia (rejeição ou aversão a homossexual e à homossexualidade) e a transfobia (atitudes, sentimentos ou ações negativas, discriminatórias ou preconceituosas contra pessoas transgênero, ou que se reconheçam como tal) aos dispositivos da lei 7.716, o mesmo que endereça o crime de racismo.

**Orientação Sexual:** É a atração sexual ou afetiva (involuntária e inerente) que uma pessoa sente por outras pessoas.

**Raça:** É o conjunto de hábitos, crenças e comportamentos compartilhados por meio de pessoas que também possuem características físicas semelhantes (geralmente e expressadas pela cor da pele). Ou seja, raça é a marca física de uma cultura.

**Racismo:** Crime previsto na lei n. 7.716/1989, que diz respeito à uma conduta discriminatória dirigida a determinado grupo ou coletividade. A lei de racismo enquadra uma série de situações como: recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial, impedir o acesso às entradas sociais em edifícios, discriminar nas relações de emprego, entre outros. Conceitualmente, o racismo é mais amplo do que a injúria, pois visa atingir uma coletividade indeterminada de indivíduos, discriminando toda a integralidade de uma etnia e uma raça.

**Vieses Inconscientes:** São mecanismos do cérebro humano explicados pela neurociência como resultantes da formação e organização cerebral, baseadas tanto em nossas experiências e ambientes de vida quanto em uma herança ancestral ou primitiva. Quando se associa um juízo de valor à esse viés inconsciente, podem ser gerados preconceitos e discriminações.