

## Políticas de diversidade e inclusão

### Objetivo

Reafirmar o compromisso da Datalink com a estratégia de Diversidade e Inclusão, estabelecendo as diretrizes para tornar a empresa mais inclusiva, de acordo com os atributos culturais necessários, 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.

### Abrangência

Todos os membros da Diretoria e colaboradores da empresa.

### Diretrizes

- Ética em todas as relações;
- Diversidade, respeito e direitos humanos;
- A Datalink 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.

A Datalink valoriza e está comprometida com a promoção e proteção dos direitos humanos e da liberdade fundamental em todas as suas relações de negócio, seguindo 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.

### Compromissos

Nosso compromisso é estimular o desenvolvimento de uma liderança que demonstre um comportamento ativo na promoção da Diversidade e Inclusão, e o comprometimento de seus colaboradores para que possamos garantir a todos o respeito, o desenvolvimento e o crescimento de talentos que representem a pluralidade.

Buscamos garantir uma infraestrutura acessível e inclusiva, conforme as necessidades individuais, como acessibilidade física e instrumentos de trabalho, objetivando eliminar barreiras ao desenvolvimento profissional.

A Datalink busca sensibilizar, treinar e educar continuamente seus colaboradores em prol do respeito às diferenças e a promoção da Diversidade e Inclusão.

Assegurar que os processos internos de atração, contratação, desenvolvimento e reconhecimento serão destinados a todos os colaboradores com isonomia de direitos, atendendo a todos os grupos.

A Datalink oferece seu Canal de Denúncias, possibilitando que sejam denunciados casos de desvios ao Código de Conduta Ética, inclusive desvios associados à diversidade.



## Gestão de consequências

Colaboradores, fornecedores ou outros que observarem quaisquer desvios às diretrizes desta Política, poderão relatar o fato ao Canal de Denúncias (Canal de Denúncia Datalink » AF Datalink), 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.

## Responsabilidades

- Líderes e Colaboradores.
  - Observar e zelar pelo cumprimento da presente Política e, quando assim se fizer necessário, acionar a Gerência de Responsabilidade Corporativa para consulta sobre situações que envolvam conflito com esta Política ou mediante a ocorrência de situações nela descritas.
- Gerência de Responsabilidade Corporativa.
  - Cumprir as diretrizes estabelecidas nesta Política, mantê-la atualizada de forma a garantir que quaisquer alterações sejam incorporadas à mesma e esclarecer dúvidas relativas ao seu conteúdo e a sua aplicação, assim como organização e articulação da estratégia para atendimentos às Diretrizes desta, no que se refere ao público interno e externo, buscando alinhamento com as melhores práticas do mercado.

## Conceitos

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

## Disposições Gerais

É competência do Conselho de Administração da Companhia alterar esta Política sempre que se fizer necessário.

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e revoga quaisquer documentos em contrário.



## Políticas de diversidad e inclusión

### Objetivo

Reafirmar el compromiso de Datalink con la estrategia de Diversidad e Inclusión, estableciendo las directrices para hacer la empresa más inclusiva, de acuerdo con los atributos culturales necesarios, ya sea aumentando la representación de grupos sociales minoritarios en la plantilla o promoviendo una cultura inclusiva, respetando a las personas y repudiando toda forma de discriminación.

### Ámbito

Todos los miembros del Junta Directiva y empleados de la empresa.

### Directrices

- Ética en todas las relaciones;
- Diversidad, respeto y derechos humanos;
- Datalink considera que el respeto a la diversidad de ideas está en su forma de ser y esto se refleja en la actitud de todos sus Directivos y empleados.

Datalink valora y se compromete a promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas sus relaciones comerciales, siguiendo los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y valorando el derecho a la vida, a la libertad de expresión y a la seguridad. Estos principios son la base de la justicia, la libertad y la paz.

### Compromisos

Nuestro compromiso es fomentar el desarrollo de un liderazgo que demuestre un comportamiento activo en la promoción de la Diversidad y la Inclusión, y el compromiso de nuestros empleados para que podamos garantizar a todos el respeto, el desarrollo y el crecimiento de los talentos que representan la pluralidad. Buscamos garantizar una infraestructura accesible e inclusiva, de acuerdo con las necesidades individuales, como accesibilidad física y herramientas de trabajo, con el objetivo de eliminar barreras al desarrollo profesional. Datalink busca sensibilizar, formar y educar continuamente a sus colaboradores a favor del respeto a las diferencias y de la promoción de la Diversidad y de la Inclusión. Garantizando que los procesos internos de atracción, contratación, desarrollo y reconocimiento del personal estén dirigidos a todos los empleados con igualdad de derechos, atendiendo a todos los colectivos. Datalink ofrece su Canal de Denuncias, que permite comunicar casos de desviaciones del Código de Conducta Ética, incluidas las desviaciones asociadas a la diversidad.





## Gestión de las consecuencias

Los empleados, proveedores u otras personas que observen cualquier desviación de las directrices de esta Política podrán comunicar el hecho al Canal de Denuncias (Canal de Denuncias Datalink » AF Datalink), pudiendo identificarse o no. Internamente, el incumplimiento de las directrices de esta Política dará lugar a la aplicación de medidas de responsabilización de los agentes por incumplimiento en función de la gravedad de la infracción.

## Responsabilidades

- Líderes y Empleados.  
- Observar y velar por el cumplimiento de esta Política y, cuando sea necesario, ponerse en contacto con la Dirección de Responsabilidad Corporativa para recibir asesoramiento sobre situaciones que impliquen un conflicto con esta Política o cuando se produzcan situaciones descritas en ella.
- Dirección de Responsabilidad Corporativa.  
- Cumplir las directrices establecidas en esta Política, mantenerla actualizada para asegurar que se incorporan a ella los cambios que se produzcan y aclarar las dudas sobre su contenido y aplicación, así como organizar y articular la estrategia de cumplimiento de sus Directrices, de cara al público interno y externo, buscando la alineación con las mejores prácticas del mercado.

## Conceptos

- **Acoso Moral:** Conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que, por su repetición o sistematización, atenta contra la dignidad, la integridad psíquica o física de una persona, pone en peligro su puesto de trabajo o degrada el entorno laboral.
- **Acoso Sexual:** Delito definido en el artículo 216-A del Código Penal como "avergonzar a alguien con la intención de obtener una ventaja o favor sexual, aprovechándose el agente de su condición de superior jerárquico o ascendencia inherente al ejercicio del empleo, cargo o función".
- **Discapacidad:** Deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de larga duración que, en interacción con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.
- **Derechos Humanos:** Los derechos humanos son normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos. Los derechos humanos rigen la forma en que los seres humanos viven en sociedad y entre sí, así como su relación con el Estado y las obligaciones que éste tiene para con ellos.
- **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, el color, el sexo, la edad, el estado civil, la apariencia, la orientación sexual, la discapacidad, la enfermedad, la religión, la opinión política, la nacionalidad, el origen social u otro motivo, que tenga por efecto anular o reducir la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación; los prejuicios en la acción.



- **Diversidad:** En la enciclopedia y diccionario Koogan/Houaiss (1998) diversidad tiene el mismo significado que: "carácter que distingue a un ser de otro".
- **Etnia:** Es el conjunto de costumbres, tradiciones y creencias atribuidas a un grupo social. También es una forma de identificación cultural (marcada por las características físicas, el origen y el conjunto de costumbres).
- **Género:** Se refiere a los papeles, comportamientos, expresiones y características socialmente construidos que se atribuyen a las personas en función de su género (hombres, mujeres, personas no binarias). El género no se refiere al sexo biológico.
- **Grupos de Afinidad:** Son grupos que se reúnen de forma recurrente para compartir información, conocimientos o definir acciones que se pueden llevar a cabo, estimulando el compromiso de otros empleados. Los grupos de afinidad pueden centrarse en el género, la raza y la etnia, la discapacidad, la comunidad LGBTQIA+, las generaciones (diferentes edades), entre otras características compartidas por los miembros.
- **Grupos Minoritarios:** El término "grupos minoritarios" tiene el significado conceptual de segmentos sociales que, independientemente de su número, tienen escasa representación social, económica (inclusión en el mercado laboral, ocupación de puestos de poder y otros) y política.
- **Inclusión:** El acto de incluir a personas pertenecientes a grupos minoritarios o minorizados, permitiéndoles participar plenamente en todo el proceso de educación, trabajo, ocio, actividades comunitarias y domésticas.
- **Orientación sexual:** Es la atracción sexual o afectiva (involuntaria e inherente) que una persona siente por otras.
- **Racismo:** Se trata de una infracción penal contemplada en la Ley 7.716/1989, que se refiere al comportamiento discriminatorio dirigido a un determinado grupo o colectividad. La ley de racismo abarca una serie de situaciones como: negar o impedir el acceso a locales comerciales, impedir el acceso a entradas sociales en edificios, discriminar en las relaciones laborales, entre otras. Conceptualmente, el racismo es más amplio que el insulto, ya que se dirige a un grupo indeterminado de individuos, discriminando al conjunto de una etnia o raza.

## Disposiciones Generales

Corresponde al Consejo de Administración de la Sociedad modificar esta Política siempre que sea necesario.

Esta Política entra en vigor en la fecha de su aprobación por el Consejo de Administración y deroga cualquier documento en contrario.



## Diversity and inclusion policies

### Objective

Reaffirm Datalink's commitment to the Diversity and Inclusion strategy, establishing guidelines to make the company more inclusive, in accordance with the necessary cultural attributes, either by increasing the representation of minority social groups in the workforce or by promoting an inclusive culture, respecting people and repudiating all forms of discrimination.

### Scope

All members of the Board of Directors and employees of the company.

### Guidelines

- Ethics in all relationships;
- Diversity, respect and human rights;
- Datalink considers that respect for the diversity of ideas is in its way of being and this is reflected in the attitude of all its managers and employees.

Datalink values and is committed to the promotion and protection of human rights and fundamental freedom in all its business relationships, following the principles of the Universal Declaration of Human Rights and values the right to life, freedom of expression and security. These principles are the basis for justice, freedom and peace.

### Commitments

Our commitment is to encourage the development of leadership that demonstrates active behavior in promoting Diversity and Inclusion, and the commitment of our employees so that we can guarantee everyone respect, development and growth of talents that represent plurality. We seek to guarantee an accessible and inclusive infrastructure, according to individual needs, such as physical accessibility and work tools, with the aim of eliminating barriers to professional development. Datalink seeks to sensitize, train and continually educate its employees to respect differences and promote Diversity and Inclusion. Ensuring that the internal processes for attracting, hiring, developing and recognizing employees will be aimed at all employees with equal rights, catering for all groups. Datalink offers its Whistleblowing Channel, enabling cases of deviations from the Code of Ethical Conduct to be reported, including deviations associated with diversity.



## Consequence management

Employees, suppliers or others who observe any deviations from the guidelines of this Policy may report the fact to the Whistleblower Channel (Canal de Denúncia Datalink » AF Datalink), and may or may not identify themselves. Internally, failure to comply with the guidelines of this Policy will result in the application of accountability measures for agents who fail to comply with it, depending on the seriousness of the breach.

## Responsibilities

- Leaders and Employees.
  - Observe and ensure compliance with this Policy and, when necessary, contact the Corporate Responsibility Management for advice on situations involving conflict with this Policy or when situations described in it occur.
- Corporate Responsibility Management.
  - Complying with the guidelines established in this Policy, keeping it up to date in order to ensure that any changes are incorporated into it and clarifying doubts regarding its content and application, as well as organizing and articulating the strategy for complying with its Guidelines, with regard to the internal and external public, seeking alignment with the best market practices.

## Conceitos

- **Moral Harassment:** Abusive conduct (gesture, word, behaviour, attitude) that, by its repetition or systematization, undermines a person's dignity, psychological or physical integrity, threatens their job or degrades the working environment.
- **Sexual Harassment:** A crime defined in article 216-A of the Penal Code as "embarrassing someone with the intention of obtaining a sexual advantage or favor, with the agent taking advantage of his condition as hierarchical superior or ascendancy inherent in the exercise of employment, position or function".
- **Disability:** Long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments which, in interaction with various barriers, may hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others.
- **Human Rights:** Human rights are norms that recognize and protect the dignity of all human beings. Human rights govern the way individual human beings live in society and among themselves, as well as their relationship with the state and the obligations the state has towards them.
- **Discrimination:** Any distinction, exclusion or preference based on race, color, sex, age, marital status, appearance, sexual orientation, disability, illness, religion, political opinion, nationality, social origin or other reason, which has the effect of nullifying or reducing equality of opportunity or treatment in employment or occupation; prejudice in action.





- **Diversity:** In the Koogan/Houaiss encyclopedia and dictionary (1998) diversity has the same meaning as: "character that distinguishes one being from another".
- **Ethnicity:** It is the set of customs, traditions and beliefs attributed to a social group. It is also a form of cultural identification (marked by physical characteristics, origin and set of customs).
- **Gender:** It refers to the socially constructed roles, behaviors, expressions and characteristics attributed to people according to their gender (men, women, non-binary people). Gender does not refer to biological sex.
- **Affinity Groups:** These are groups that meet on a recurring basis to share information, knowledge or to define actions that can be taken, stimulating the engagement of other employees. Affinity groups can focus on gender, race and ethnicity, disability, the LGBTQIA+ community, generations (different ages), among other characteristics shared by the members.
- **Minority Groups:** The term "minority groups" has the conceptual meaning of social segments that, regardless of their number, have little social, economic (insertion into the job market, occupation of positions of power and others) and political representation.
- **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.
- **Sexual Orientation:** It is the sexual or affective attraction (involuntary and inherent) that a person feels for other people.
- **Racism:** This is a crime set out in Law 7.716/1989, which refers to discriminatory conduct directed at a certain group or collectivity. The racism law covers a range of situations such as: refusing or preventing access to a commercial establishment, preventing access to social entrances in buildings, discriminating in employment relationships, among others. Conceptually, racism is broader than insult, as it is aimed at an indeterminate group of individuals, discriminating against the whole of an ethnic group or race.

## General Provisions

It is the responsibility of the Company's Board of Directors to amend this Policy whenever necessary.

This Policy comes into force on the date of its approval by the Board of Directors and revokes any documents to the contrary.

