



POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Este material foi elaborado pela Domo Venture Capital Gestora De Ativos Financeiros e Valores Mobiliários Ltda. (“DOMO” ou “Gestora”) Signatária dos Princípios para o Investimento Responsável (PRI | UNPRI), associada à Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (ANBIMA), Associação Brasileira de *Private Equity* e Venture Capital (ABVCAP) e Associação de Investimento de Capital Privado da América Latina (LAVCA). Os termos e expressões aqui utilizados em letras maiúsculas, têm os significados que lhes são atribuídos no item 1 do Código de Ética e Conduta da DOMO.

São Paulo, 25 de maio de 2026

SUMÁRIO

1. DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO.....	4
2. FUNDAMENTOS E PREMISSAS	4
3. ABRANGÊNCIA E DEFINIÇÕES.....	5
4. DIVERSIDADE NA EQUIPE DOMO	6
5. DIVERSIDADE NO PROCESSO DE INVESTIMENTO	6
6. DIVERSIDADE NO PROCESSO DE INVESTIMENTO	7
7. DIVERSIDADE COM INVESTIDORES (LPS)	7
8. COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E AO ASSÉDIO	8
9. GOVERNANÇA E RESPONSABILIDADE	8
10. TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO	9
11. ENGAJAMENTO COM O ECOSISTEMA.....	9
12. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO.....	9
13. CANAIS DE REPORTE.....	10

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO**1. DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO**

A DOMO nasce do manifesto de que somos a linha invisível que conecta potencial ao sucesso. Esse princípio fundante implica em uma convicção profunda: talento é distribuído de forma equitativa na sociedade, mas a oportunidade ainda não é.

A DOMO reconhece que a diversidade de perspectivas, experiências e origens é, ao mesmo tempo, um imperativo ético e uma vantagem competitiva estrutural. Uma gestora de VC, como a DOMO, que é uma empresa pequena e tem sua formação firmada com grande destaque ao longo dos últimos 10 anos. Nosso portfólio conta com mais de 100 (cem) empresas investidas, que empregam milhares de brasileiros ao longo do território nacional. Incentivamos a diversidade em nossas escolhas de investimento, e acreditamos que times diversos produzem decisões melhores e retornos mais consistentes.

Esta Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (“Política DEI”) referencia os compromissos, princípios, metas e mecanismos de governança pelos quais a DOMO se orienta internamente e norteia suas relações com empreendedores, investidores e o ecossistema de inovação.

Esta Política é complementar e alinhada ao Código de Ética e Conduta da DOMO, às obrigações decorrentes da assinatura dos Princípios para o Investimento Responsável (PRI) e aos compromissos da ABVCAP em matéria ESG.

2. FUNDAMENTOS E PREMISSAS**2.1. Fundamento Estratégico.**

A DOMO reconhece as seguintes evidências de mercado que fundamentam a diversidade como uma estratégia de geração de retorno em seus investimentos:

- Empresas com times de liderança diversos apresentam retornos 35% superiores à média do setor, conforme pesquisa McKinsey;
- Startups, com ao menos uma fundadora mulher, entregam retorno 63% melhor por dólar investido, segundo dados da First Round Capital;
- No Brasil, apenas 1,4% dos aportes de VC são direcionados a fundadores etnicamente diversos, LGBTQIA+ ou pessoas com deficiência, segundo o Relatório de Equidade Latam do Diversity VC;
- Empreendedores sub-representados constroem soluções para mercados gigantescos e ainda pouco explorados pelo capital de risco tradicional; e
- Equipes de investimento diversas reduzem o viés de confirmação no processo de *due diligence*, ampliando a qualidade da análise.

2.2. Fundamento Ético

A DOMO entende que a promoção de equidade não é concessão, é reconhecimento de que obstruções históricas e estruturais criaram campos de partida desnivelados. A equidade exige ações afirmativas e intencionais, não apenas ausência de discriminação.

2.3. Fundamento Regulatório e de Mercado

A DOMO é desde 2022 signatária do PRI (*Principles for Responsible Investment*) rede internacional de investidores apoiada pela ONU, cujos Princípios 4, 5 e 6 orientam a promoção de diversidade e inclusão como elemento essencial do investimento responsável. A presente Política é também compatível com as diretrizes ESG da ABVCAP e com a legislação brasileira aplicável, incluindo, entre outras normas, a Constituição Federal, a Lei nº 9.029/1995 (práticas discriminatórias no trabalho), a Lei nº 7.716/1989 (Lei de Crimes Raciais), a Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e a Lei nº 14.611/2023 (Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios).

3. ABRANGÊNCIA E DEFINIÇÕES

3.1. Abrangência

Esta política aplica-se a:

- Todos os colaboradores, sócios, conselheiros e prestadores de serviço da DOMO;
- O processo de seleção, contratação e promoção de pessoas;
- O processo de análise, seleção e gestão de investimentos;
- O relacionamento com empreendedores do portfólio; e
- O engajamento público e institucional da DOMO.

3.2. Definições

“Diversidade” significa a presença de diferenças entre os membros de um grupo — incluindo gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, origem socioeconômica, neurodiversidade, religião, geração e geografia;

“Equidade” significa o reconhecimento de que diferentes pessoas partem de pontos diferentes, exigindo ações proporcionais e específicas para nivelar oportunidades — distinta da igualdade, que pressupõe tratamento idêntico independentemente das circunstâncias;

“Inclusão” significa a criação de ambientes nos quais todas as pessoas se sentem valorizadas, respeitadas e com condições reais de contribuir e progredir, independentemente de suas características;

“Pertencimento” significa Estágio avançado da inclusão, no qual as pessoas não apenas são aceitas, mas se sentem genuinamente parte integrante da organização; e

“Viés Inconsciente” significa Preferências ou preconceitos automáticos que influenciam julgamentos e decisões sem que o indivíduo tenha consciência plena deles — inclui vieses de afinidade, confirmação, ancoragem e halo.

4. DIVERSIDADE NA EQUIPE DOMO

4.1. Recrutamento e Seleção

A DOMO adota os seguintes princípios em seus processos de recrutamento e seleção:

- As descrições de vagas deverão ser revisadas para eliminar linguagem excludente, requisição de atributos não essenciais ao cargo e outros mecanismos que reduzam o funil de candidatos diversos;
- As fontes de recrutamento serão diversificadas para incluir redes especializadas em talentos sub-representados no ecossistema de VC, como BLCK VC Brasil, Pretahub, Sororitê, BlackWin e similares;
- Bancos de talentos externos serão periodicamente monitorados para garantir representação adequada;
- Processos seletivos adotarão, sempre que possível, avaliações estruturadas e critérios objetivos de avaliação para reduzir o impacto de vieses inconscientes.

5. DIVERSIDADE NO PROCESSO DE INVESTIMENTO

5.1. Acesso ao Pipeline DOMO

A DOMO entende que a dificuldade de acesso das pessoas ao *deal flow* de investimento das Gestoras de investimentos é um dos principais mecanismos pelo qual a desigualdade se perpetua no venture capital. Para ampliar o acesso de fundadores sub-representados, a DOMO compromete-se a:

- Participar e apoiar programas de acesso ao Venture Capital voltados a empreendedores diversos, como Potencia Ventures, Positive Ventures, BlackWin, BlackFounders da Google e similares;
- Buscar e realizar investimentos em todo o território nacional;
- Rever periodicamente os canais de acesso ao processo de triagem de startups, visando eliminar filtros que criem barreira de entrada baseada em rede de contatos ou “pedigree acadêmico”.

5.2. Análise e Avaliação de Investimentos

A DOMO adota medidas estruturais para mitigar vieses inconscientes no processo de análise e seleção de ativos:

- O *checklist* de *due diligence* incluirá sessão obrigatória de avaliação das práticas ESG e cultura organizacional das startups;
- Integrantes do Comitê serão submetidos a treinamento anual de reconhecimento e mitigação de vieses inconscientes;
- O Comitê adotará protocolos de decisão estruturada que separem a fase de avaliação da fase de discussão, reduzindo o efeito de ancoragem e de pensamento de grupo;
- Será realizado acompanhamento retrospectivo anual das decisões de investimento com recorte de diversidade, para identificar padrões sistemáticos de exclusão.

6. DIVERSIDADE NO PROCESSO DE INVESTIMENTO

6.1. Composição do Portfólio

A DOMO reconhece que startups fundadas por empreendedores sub-representados e fora do eixo Rio de Janeiro - São Paulo frequentemente atuam em mercados que endereçam necessidades de populações historicamente que necessitam de maior apoio. Isso representa, além de impacto social positivo, oportunidade de retorno financeiro significativa para fundos que investem cedo em tais oportunidades e teses.

6.2. Monitoramento do Portfólio

A DOMO já inclui em seus relatórios anuais de acompanhamento das empresas investidas métricas de diversidade, ESG, escolaridade e gênero.

7. DIVERSIDADE COM INVESTIDORES (LPS)

A DOMO se compromete a:

- Divulgar ativamente esta Política DEI e os relatórios de métricas de diversidade a todos os investidores (LPs) atuais e potenciais;
- Incluir métricas de diversidade nos relatórios periódicos enviados a LPs, de forma padrão e não opt-in;
- Engajar LPs em discussões sobre melhores práticas de DEI e de governança – ESG – no setor de investimentos;

8. COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E AO ASSÉDIO

8.1. Conduitas Vedadas

São expressamente vedadas na DOMO e em suas relações com terceiros:

- Qualquer forma de discriminação baseada em gênero, raça, cor, etnia, origem nacional, religião, orientação sexual, identidade de gênero, idade, deficiência, estado civil, *status* socioeconômico ou qualquer outra característica protegida por lei;
- Assédio moral ou sexual em qualquer ambiente: físico, digital, eventos e/ou reuniões;
- Incivildades, microagressões ou linguagem depreciativa dirigida a qualquer pessoa;
- Retaliação contra quem reporte, testemunhe ou participe de investigação relativa a qualquer das condutas acima.

8.2. Canal de Denúncia e Investigação

- A DOMO disponibiliza canal de denúncias independente e confidencial para denúncias de discriminação, assédio ou violações desta Política;
- Denúncias poderão ser feitas anonimamente, sem exigência de identificação do denunciante;
- Todas as denúncias receberão confirmação de recebimento em até 5 (cinco) dias úteis e será apurada de forma tempestiva, confidencial e imparcial;
- Constatada a ocorrência de violação desta Política, serão adotadas medidas disciplinares proporcionais, demissão por justa causa, encerramento de relação comercial ou comunicação às autoridades competentes, quando cabível.

9. GOVERNANÇA E RESPONSABILIDADE

9.1. Proprietário da Política

A Política DEI é de propriedade do Comitê Executivo da DOMO.

9.2. Responsabilidade Individual

Todo colaborador da DOMO é responsável por:

- Conhecer e respeitar esta Política;
- Reportar situações de discriminação, assédio ou violações que testemunhe;
- Participar dos treinamentos obrigatórios de DEI; e
- Adotar comportamentos inclusivos e combater ativamente incivildades.

10. TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO

A DOMO adota o seguinte programa de capacitação em DEI:

- Treinamento de *onboarding* obrigatório: todo novo colaborador receberá treinamento interno sobre esta Política, boas práticas de inclusão e canais de reporte nas primeiras duas semanas;
- Treinamento anual interno de viés inconsciente: obrigatório para todos os membros do Comitê de Investimento e lideranças;
- Programa de aprofundamento: capacitação avançada para integrantes do Comitê de DEI e responsáveis;
- Recursos de aprendizado: disponibilização de biblioteca de conteúdos sobre DEI, acessível a toda a equipe.

11. ENGAJAMENTO COM O ECOSISTEMA

A DOMO reconhece sua responsabilidade como agente catalisador do ecossistema de inovação e assume os seguintes compromissos institucionais:

- Participar ativamente de iniciativas setoriais de DEI no setor de Venture Capital, incluindo grupos de trabalho da ANBIMA, ABVCAP, LAVCA e PRI;
- Apoiar programas de acesso ao Venture Capital e ao ecossistema de empreendedorismo nacional;
- Publicar regularmente conteúdo educativo sobre diversidade no ecossistema empreendedor;
- Compartilhar aprendizados e métricas com outras gestoras, contribuindo para a construção de *benchmarks* setoriais;
- Engajar empreendedores do portfólio em iniciativas coletivas de DEI; e
- Utilizar influência em conselhos para incentivar a diversidade na tomada de decisão das startups investidas.

12. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO

Esta Política será revisada:

- Anualmente pelo Comitê de DEI, com aprovação pelo Comitê Executivo;
- Sempre que houver alterações relevantes na legislação aplicável;
- Sempre que houver mudanças nos princípios do PRI ou nas diretrizes da ABVCAP que impactem o conteúdo desta Política;
- Sempre que os resultados do Relatório Anual de DEI indicarem necessidade de ajuste substancial nas metas ou mecanismos previstos.

13. CANAIS DE REPORTE

Para fins de reporte de violações desta Política ou denúncias relacionadas à discriminação, assédio ou incivilidades, a DOMO disponibilizará os seguintes canais:

- Canal digital confidencial: endereço de e-mail independente gerenciado por responsável de Compliance, não acessível às lideranças diretas do denunciante;
- Canal de ouvidoria externo: para situações em que o denunciante não se sinta confortável com os canais internos, a DOMO disponibilizará acesso a ouvidoria terceirizada e independente;
- Reporte anônimo: aceito em ambos os canais, sem exigência de identificação;
- Reporte direto ao Comitê de DEI: possível por qualquer membro da equipe.

A DOMO garante a confidencialidade da identidade do denunciante, salvo em situações em que a divulgação seja exigida por lei ou por ordem judicial.

(*****)