



# Relatório de Sustentabilidade 2022





# Sumário

|  |    |   |    |  |    |
|--|----|---|----|--|----|
| <b>Apresentação</b>  | 3  | <b>Cuidando da nossa gente</b>  | 21 | <b>Desempenho em 2022</b>  | 35 |
| <b>Palavra da liderança</b>  | 4  | <b>Como valorizamos o capital humano da VIX.</b>  |    | <b>Os principais indicadores operacionais e financeiros de 2022, em cada linha de negócio.</b> |    |
| <b>Nossos avanços alinhados ao nosso jeito de mover o mundo.</b>             |    | ENGAJAMENTO E DESENVOLVIMENTO: atração e retenção de talentos                                   |    | PRINCIPAIS RESULTADOS CONSOLIDADOS   |    |
| <b>Nossa empresa</b>   | 6  | CLIMA ORGANIZACIONAL: os resultados de nossa pesquisa de clima                                  |    | LOGÍSTICA DEDICADA   |    |
| <b>Quem somos e como atuamos.</b>  |    | SEGURANÇA OPERACIONAL: a prioridade máxima de nossas operações                                  |    | LOGÍSTICA AUTOMOTIVA (AUTOPORT)  |    |
| NOSSOS NEGÓCIOS: onde e como operamos, no Brasil e no exterior               |    | SAÚDE E BEM-ESTAR: campanhas de cuidado físico e mental   |    | GESTÃO E TERCEIRIZAÇÃO DE FROTAS (LET'S)   |    |
| PROPÓSITO, VALORES E PRINCÍPIOS: nossas diretrizes de atuação                |    | DIVERSIDADE E INCLUSÃO: os progressos recentes nessa importante agenda                          |    | PLATAFORMA DE MOBILIDADE   |    |
| MATERIALIDADE: os temas mais relevantes para a sustentabilidade da VIX       |    | <b>Cuidando do nosso mundo</b>  | 28 | <b>Inovação e tecnologia</b>   | 42 |
| NOSSOS PILARES ESG: as bases para a gestão ambiental, social e de governança |    | <b>A estratégia de gestão ambiental e redução de impactos.</b>                                  |    | <b>Os programas de inovação e as iniciativas desenvolvidas na área</b>                         |    |
| <b>Nossa governança</b>  | 15 | RESÍDUOS: controle da geração e destinação correta  |    | TRANSFORMAÇÃO DIGITAL  |    |
| <b>Nossas ações de integridade, compliance e gestão de riscos.</b>           |    | ÁGUA E EFLUENTES: a busca por um consumo menor e pelo reúso                                     |    | COLABORAÇÃO E INOVAÇÃO ABERTA  |    |
| ESTRUTURA DE GOVERNANÇA: a organização de nossa alta liderança               |    | ENERGIA: como monitoramos o consumo e a eficiência energética                                   |    | SEGURANÇA CIBERNÉTICA: ações de proteção à privacidade   |    |
|  |    | MUDANÇAS CLIMÁTICAS E EMISSÕES ATMOSFÉRICAS: mitigação de emissões e o Plano de Descarbonização |    | VIVA – VIX VEÍCULOS AUTÔNOMOS: automação de veículos e equipamentos                            |    |
|  |    | RESERVA ÁGUIA BRANCA: nosso maior investimento ambiental  |    | LUME ROBOTICS: robótica avançada aplicada à logística  |    |
|  |    |   |    | <b>Anexo GRI</b>   | 52 |
|  |    |   |    | <b>Indicadores GRI e SASB detalhados.</b>  |    |
|  |    |   |    | <b>Créditos</b>  | 79 |



## Apresentação

Nosso Relatório de Sustentabilidade 2022 apresenta os mais importantes acontecimentos protagonizados pela VIX Logística no ano: informações sobre perfil e governança de dados, gestão de pessoas, segurança, saúde, inovação e meio ambiente, além dos principais indicadores financeiros e operacionais do período.

Em 2022, consolidamos novos negócios e elaboramos uma nova estrutura organizacional para dar suporte ao crescimento operacional e financeiro previsto no Planejamento Estratégico, que se estende até 2025.

Uma jornada baseada nos princípios que norteiam e inspiram nossas lideranças e o time de colaboradores, alinhados com o que acreditamos: mover o mundo com excelência e respeito às pessoas.

Elaboramos seu conteúdo de acordo com as diretrizes da Global Reporting Initiative (Normas GRI) e do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), garantindo a transparência e a objetividade no reporte.



## Palavra da liderança GRI 2-22

**“Os bons resultados alcançados com a inovação só foram possíveis com as ações de desenvolvimento do capital humano, garantindo as pessoas certas, nos lugares certos.”**

Nós, da VIX Logística, temos o orgulho de mais uma vez apresentar nossos principais resultados neste Relatório de Sustentabilidade, resumindo os desafios e oportunidades encontrados em 2022. Com a força e a dedicação de nossos colaboradores e uma estratégia focada na eficiência e na diversificação, seguimos consolidando a Companhia entre as líderes nacionais no mercado de logística e transporte.

Mesmo diante de um cenário complexo em nossos segmentos de atuação devido à alta nas taxas de juros, encerramos 2022 com crescimento na receita e resultados positivos. Isso foi fruto do engajamento de todo o nosso time, das evoluções nos processos de gestão e nas operações, otimização dos recursos financeiros e investimento em inovação e tecnologia.

Nossos valores – integridade e confiança, relacionamento, segurança e evolução – seguem pautando não apenas a condução de nossos negócios, mas também toda a abordagem que dedicamos aos aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG) relativos às nossas atividades, em que a sustentabilidade segue como um dos mais relevantes pilares de nossa perenidade.

Todo o desempenho positivo de 2022 foi alavancado por nosso espírito inovador! Investimos fortemente em projetos de automação e passamos a ter uma estratégia unificada para alavancar a cultura de inovação e iniciativas do tema na empresa. Elevamos o nível de digitalização de processos, especialmente na gestão de ativos, e buscamos ativamente a colaboração com instituições de pesquisa e startups, potencializando a busca de soluções customizadas para os desafios dos clientes.

Como resultados concretos desses investimentos, criamos uma nova vertical de negócios, o VIVA – VIX Veículos Autônomos – que oferece soluções de automação de veículos, equipamentos e processos para operações logísticas. O VIVA ganhou seu próprio espaço físico em nossa sede, onde os clientes podem conferir ao vivo inovações como o Galileu, nosso primeiro veículo autônomo para tração de grandes cargas.

Passamos também a ser acionistas da Lume Robotics, empresa especializada em automação de veículos de diversos tipos. Com a parceria, reforçamos nosso pioneirismo na oferta de soluções inovadoras e de tecnologia avançada para clientes na

área de logística. Mais um diferencial competitivo para a VIX!

No tocante ao nosso time, intensificamos as ações de desenvolvimento do capital humano e mantivemos os altos índices de satisfação interna – mesmo após as mudanças e adaptações pelas quais passamos durante a pandemia de covid-19. Evoluímos em vários temas na gestão do clima organizacional, um avanço mensurado nas pesquisas internas. Destaco o atributo mais bem avaliado, que indica o quanto nossa equipe gosta do que faz. Isso é primordial para manter o engajamento.

Nossos serviços proporcionam uma experiência que é consumida pelo cliente no mesmo momento em que é produzida. Para a VIX, a qualidade do serviço depende diretamente do desempenho das pessoas. E esse cuidado é prioridade, inclusive junto às lideranças, que desdobrarão esse cuidado com os times, a partir de desenvolvimento e capacitação.





## “Somos um time de pessoas competentes, apaixonadas e dedicadas.”

E o melhor exemplo desse cuidado com as pessoas foi o desempenho em segurança, tópico primordial em nossas operações. Em 2022, alcançamos resultados históricos a partir de boas práticas e investimentos em capacitação e tecnologia. Com isso, pudemos multiplicar nossas atividades e manter nossas operações cada vez mais seguras.

Esses são avanços alinhados à estratégia maior de cuidar do nosso planeta, que inclui também ações de mitigação de impactos ambientais, ecoeficiência e uso de energias renováveis. No campo das emissões de gases de efeito estufa (GEE), tema material para a Companhia, nosso Plano de Descarbonização já vem obtendo resultados concretos, complementados por iniciativas como o consumo de energia de fonte fotovoltaica em algumas unidades operacionais.

Já olhando para 2023 e o futuro, as expectativas são muito positivas. O respeito às pessoas, o compromisso com a segurança e a inovação

continuarão pautando nossa estratégia de crescimento e de prosperidade. Temos planos para impulsionar ainda mais a expansão dos negócios, de forma orgânica e inorgânica. A convicção absoluta em nossos Princípios será mantida, sempre com respeito aos colaboradores, clientes, parceiros, ao meio ambiente e à sociedade em geral.

Em resumo, somos um time de pessoas competentes, apaixonadas e dedicadas. Alinhado ao nosso propósito de “*Mover o mundo com excelência e respeito às pessoas*” e aos nossos Princípios, seguimos sempre em frente! Haja o que houver!

Obrigada a todos,

**Patrícia Poubel Chieppe**  
CEO da VIX Logística







O perfil corporativo e a estratégia da VIX

# Nossa empresa





## Nossa empresa GRI 2-1

### Para nós, relacionamento duradouro importa, e muito. Sempre chegamos para ficar!

Somos a VIX Logística, uma das maiores empresas do setor no país. Especializados em soluções logísticas customizadas e de mobilidade, movemos o mundo com excelência e respeito às pessoas, oferecendo um amplo portfólio de serviços para empresas de todos os portes. Nossa história começou em 1971, com o início de uma operação de fretamento em Minas Gerais. Em 2022, contamos com quase 10 mil colaboradores e operamos com uma frota de mais de 24 mil veículos e equipamentos leves e pesados.

Fazemos parte do Grupo Águia Branca (GAB), um dos maiores conglomerados empresariais de transporte do Brasil, que retomou o controle integral da VIX em 2022. Com sede em Vitória (ES), atuamos em todos os estados do Brasil e no Distrito Federal, e ainda estamos presentes na Argentina, na Bolívia, no Chile, no Paraguai e no Uruguai.

Nossas atividades estão distribuídas em quatro segmentos principais (Logística Dedicada, Logística Automotiva, Gestão e Terceirização de Frotas e Mobilidade Urbana) que atendem a clientes de diversos setores da economia, incluindo mineração, automotivo, óleo e gás, siderurgia e papel e celulose, dentre outros.

Seguimos inovando depois de mais de 50 anos de estrada e, em 2022, lançamos o VIVA – VIX Veículos Autônomos, vertical de negócios com foco em automatização de equipamentos para operações logísticas com atuação em todos os segmentos que atendemos.

Visando resultados concretos em 2023, nossa atuação em sustentabilidade vai reforçar investimentos em tecnologia, mobilidade sustentável, gestão e mitigação de emissões de gases de efeito estufa e ecoeficiência além de um forte trabalho de conscientização socioambiental dos colaboradores.

**Atuamos em logística automotiva e dedicada, mobilidade urbana e gestão e terceirização de frotas**





# Nossos negócios GRI 2-6

Nós representamos a Divisão Logística do Grupo Águia Branca (GAB), companhia com quase 80 anos de operação, fundada em Colatina (ES) e que hoje é um dos maiores grupos empresariais capixabas - e um dos principais nomes do mercado brasileiro de transportes de cargas e de passageiros, logística e comércio de veículos.

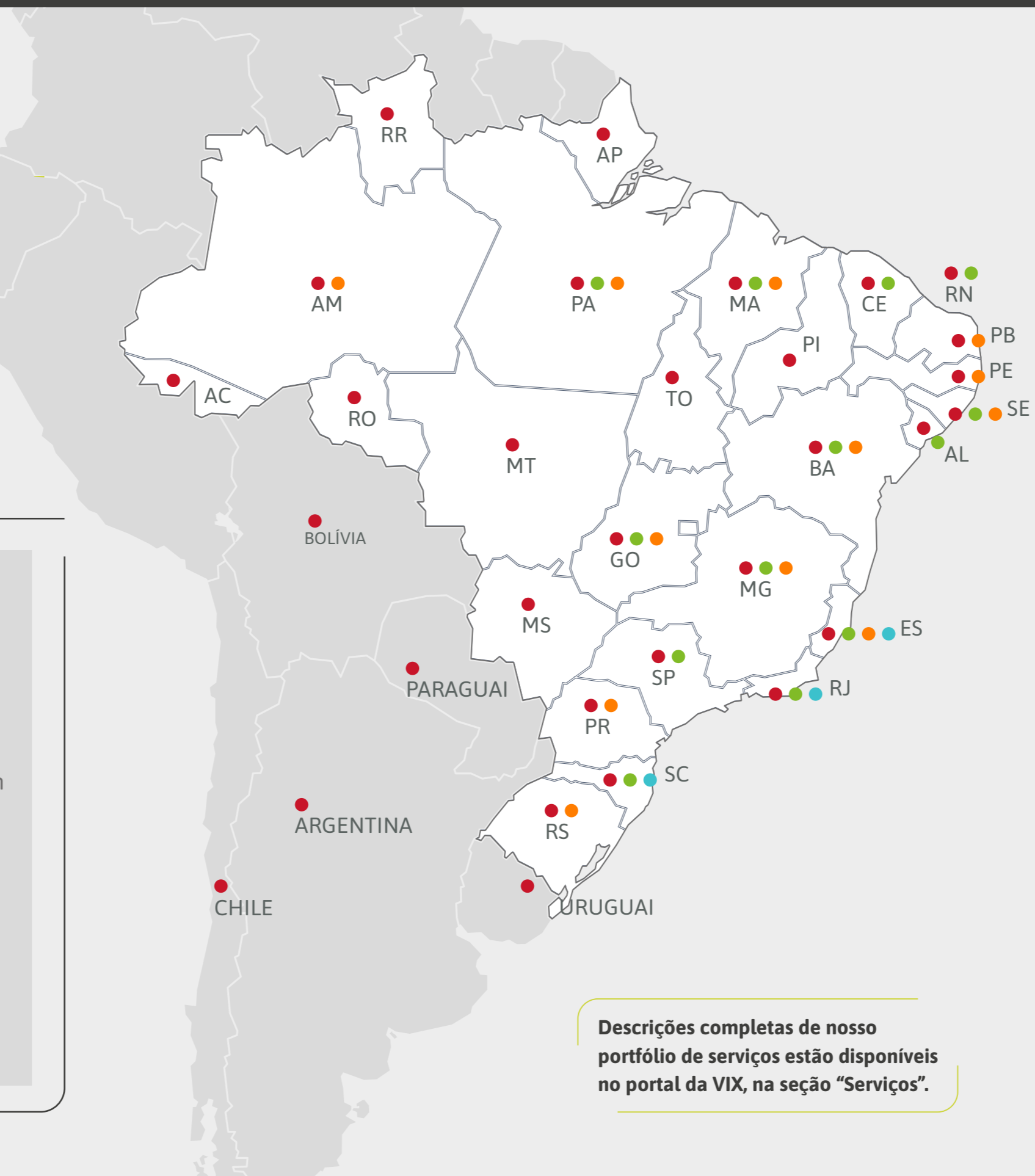


## Renovação na liderança em 2022

GRI 2-11

De acordo com o nosso modelo de governança corporativa, que prevê ciclos de quatro anos, Renan Chieppe encerrou seu período à frente do Grupo Águia Branca em dezembro de 2022. Kaumer Chieppe, além da presidência do GAB, permanece na presidência do Conselho de Administração da VIX e na vice-presidência da Divisão Logística, que engloba a VIX Logística, Autoport, V1, Let's Rent a Car e Servicarga.

Conheça mais sobre o Grupo Águia Branca no site oficial [www.gab.com.br](http://www.gab.com.br).



**Descrições completas de nosso portfólio de serviços estão disponíveis no portal da VIX, na seção "Serviços".**

- **Logística Dedicada** VIX

Soluções completas para toda a cadeia de suprimentos dos clientes: extração dos insumos, transporte até unidades industriais, transporte de passageiros, movimentações internas em parques industriais, recolhimento de resíduos, gestão de estoque e armazenagem, locação de máquinas e equipamentos, transferência e distribuição dos produtos ao cliente e logística reversa, dentre outros.
- **Logística Automotiva** AUTOPORT SERVICARGA

Sob a marca Autoport, a VIX atua no transporte de automóveis, vans e caminhões de montadoras do país até as concessionárias, com o uso de caminhões cegonha. Atividades correlatas incluem a gestão de pátio e armazenagem de veículos, serviços automotivos, operações portuárias e o transporte de contêineres. Com a aquisição da Servicarga, nos tornamos a maior transportadora de chassis de ônibus do Brasil.
- **Gestão e Terceirização de Frota** Let's

A Let's opera frotas corporativas de automóveis contratados por médio/longo prazo, customizados de acordo com a necessidade do cliente. Adicionalmente faz a gestão de manutenção, de equipes de atendimento, documentação, *dashboards* e relatórios para gestão da frota.
- **Mobilidade Urbana** V1

Com o V1, a VIX oferece soluções de mobilidade para o cliente, seja pessoa física ou jurídica. São três serviços disponíveis: V1 Viagens (transporte de passageiros por aplicativo, sob demanda), V1 Aluguel (100% digital, no qual o cliente usa *smartphone* para alugar, retirar e devolver o veículo nas estações) e o V1 Assinatura (venda de veículos por assinatura).



## Premiações e reconhecimentos em 2022

O desempenho da VIX e o trabalho do nosso time mereceram reconhecimentos expressivos em 2022. Alguns dos destaques:



Nossa CEO, Patrícia Poubel Chieppe, recebe o prêmio Maiores do Transporte & Melhores do Transporte 2022 ao lado de Renan Chieppe, VP Divisão Logística do GAB (à esquerda) e Carlos Chieppe Netto, Diretor-geral de Logística da VIX (à direita).



### Maiores do Transporte & Melhores do Transporte

Na 35ª edição do prêmio, concedido pelas revistas *Transporte Moderno* e *Technibus*, conquistamos o primeiro lugar na categoria “Operador Logístico e Armazenagem”. O *ranking* considerou o desempenho financeiro de 2021 de mais de mil empresas do setor em todos os modais de transporte e logística: rodoviário, ferroviário, aéreo, marítimo e fluvial.



### Maiores e Melhores Empresas do Espírito Santo

Alcançamos o primeiro lugar no *ranking* setorial de transportes de acordo com a 26ª edição da Revista *IEL 200: Maiores e Melhores Empresas do Espírito Santo*. O resultado foi divulgado em outubro. No *ranking* geral das maiores empresas, ficamos em 12º lugar e alcançamos boas posições em outras categorias do anuário (5ª na setorial de melhores empresas; 6ª na de Receita Operacional Líquida; e 7ª como melhor empregadora).



# Propósito, Valores e Princípios

GRI 2-23



## Nosso Propósito

**Mover o mundo com excelência e respeito às pessoas.**



## Nossos Valores

- ◆ **Integridade e confiança**
- ◆ **Relacionamento**
- ◆ **Segurança**
- ◆ **Evolução**



## Nossos Princípios

Estes são os Princípios que nos inspiram rumo a caminhos transformadores, repletos de desafios e oportunidades. São eles que norteiam nossa conduta e nosso jeito de fazer as coisas!

- ◆ **Segurança é nossa prioridade.**  
A vida vem sempre em primeiro lugar.
- ◆ **Somos obstinados por servir nossos clientes.**  
Do jeito que eles querem e precisam.
- ◆ **Conduzimos sempre nossas decisões com integridade e transparência.**
- ◆ **Geramos valor com respeito e sustentabilidade.**  
Deles virão nosso crescimento e perenidade.
- ◆ **Para nós, relacionamento duradouro importa, e muito.** Sempre chegamos para ficar!
- ◆ **Temos paixão por fazer sempre o melhor.**  
Um time com as pessoas certas, nos lugares certos.
- ◆ **Inovação nos diferencia.** Somos inconformados e acreditamos que é possível evoluir sempre.



# Materialidade GRI 3-1

Nossos temas materiais válidos para 2022 foram definidos em 2021, quando realizamos um trabalho que identificou junto aos principais *stakeholders* da VIX os temas essenciais e impactos para o negócio.

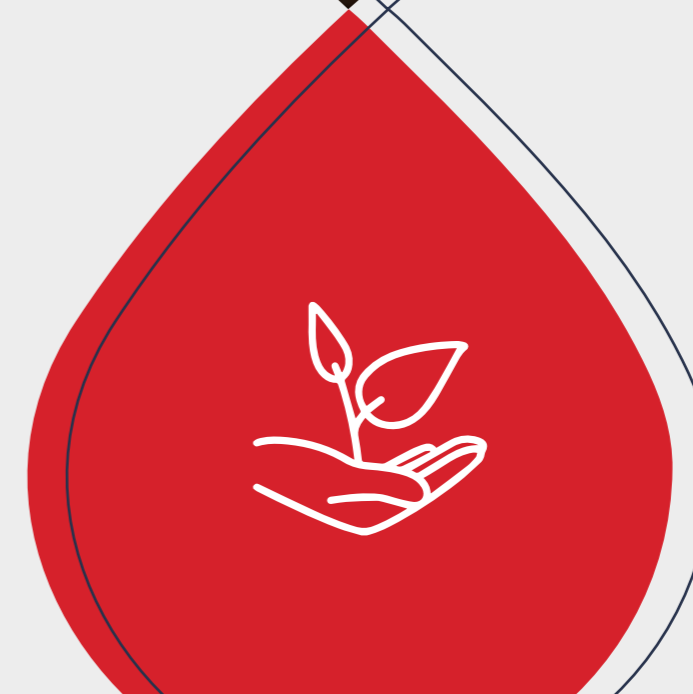
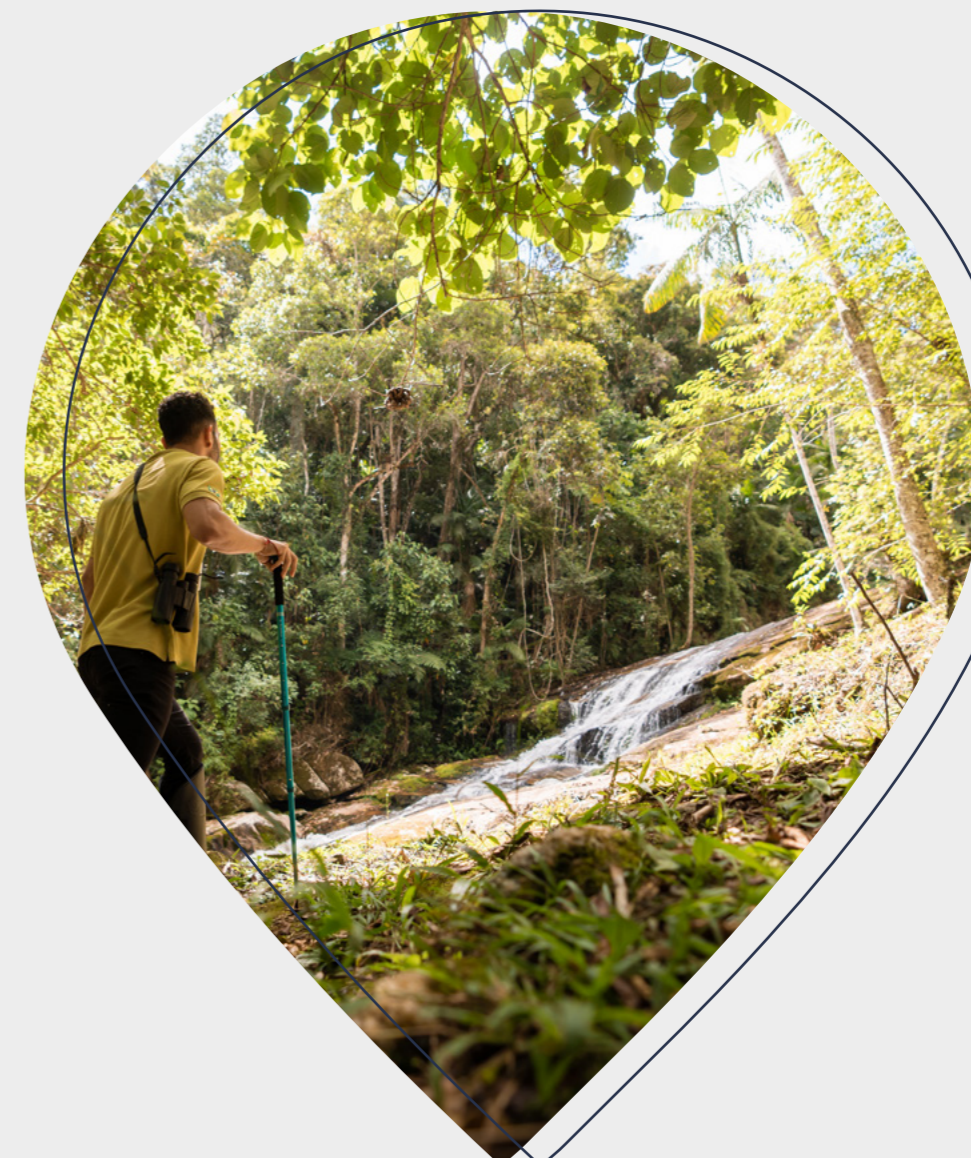
Foram incluídos no levantamento representantes dos seguintes grupos de *stakeholders*: clientes, colaboradores, investidores e acionistas, fornecedores, prestadores de serviço, comunidades impactadas, imprensa, seguradoras e agências de *rating*.

Da lista inicial de 20 temas relevantes para o segmento, incluindo questões econômicas, operacionais, tecnológicas, sociais, ambientais e de governança, a alta administração aprovou 10 – entre os mais citados por representantes dos *stakeholders*.

A seguinte matriz de materialidade resume os 10 temas prioritários, de acordo com a visão dos *stakeholders* externos e internos (eixo vertical) e com a visão da liderança da VIX (eixo horizontal):

## Temas materiais

- 1 Segurança operacional
- 2 Inovação e tecnologia
- 3 Desenvolvimento e retenção do capital humano
- 4 Qualidade nos serviços prestados
- 5 Governança corporativa
- 6 Novos modelos de negócio
- 7 Saúde e bem-estar dos funcionários
- 8 Desempenho financeiro
- 9 Ética, integridade e transparência
- 10 Emissões atmosféricas





A tabela abaixo apresenta a abordagem que aplicamos a cada um dos temas materiais. Os temas exercem impactos dentro e fora de nossa empresa.

A tabela também traz a correlação entre os temas, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) propostos pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) e as metas de cada ODS com as quais a VIX pode contribuir. As definições dos ODS podem ser consultadas no Anexo GRI deste Relatório.

| Tema material GRI 3-2                                 | Abordagem do tema   | Correlação com nossos Princípios  | ODS relacionados | Metas dos ODS ligadas ao tema    |
|---|---|---|------------------|----------------------------------|
| 1 <b>Segurança operacional</b>                        | Segurança dos colaboradores e clientes; equipamentos de proteção; movimentação segura e eficiente de cargas e passageiros                                       | Segurança é nossa prioridade. A vida vem sempre em primeiro lugar                         | 3 8              | 3.6; 8.8                         |
| 2 <b>Inovação &amp; tecnologia</b>                    | Pesquisa e desenvolvimento; automatização e digitalização de serviços; <i>big data</i> ; <i>design thinking</i> ; transformação digital                         | Inovação nos diferencia. Somos inconformados e acreditamos que é possível evoluir sempre  | 8 9              | 8.2; 9.4, 9.5                    |
| 3 <b>Desenvolvimento e retenção do capital humano</b> | Treinamento e capacitação; <i>turnover</i> ; gestão do clima organizacional; Plano de Desenvolvimento de Líderes; desenvolvimento dos times; educação ambiental | Temos paixão por fazer sempre o melhor. Um time com as pessoas certas nos lugares certos  | 4 8              | 4.4; 8.5; 8.6                    |
| 4 <b>Qualidade nos serviços prestados</b>             | Excelência; monitorar e incrementar a satisfação do cliente; garantir reputação da marca; zelo pelo ativo   | Somos obstinados por servir nossos clientes. Do jeito que eles querem e precisam          |                  |                                  |
| 5 <b>Governança corporativa</b>                       | Estrutura societária e dos órgãos de gestão; segurança e privacidade de dados; gestão de riscos (incluindo riscos climáticos); equidade e prestação de contas   | Geramos valor com respeito e sustentabilidade. Deles virão nosso crescimento e perenidade | 16               | 16.5                             |
| 6 <b>Novos modelos de negócios</b>                    | Aumento da oferta de veículos híbridos e elétricos; consumo consciente; veículos autônomos; mobilidade sustentável; conectividade                               | Inovação nos diferencia. Somos inconformados e acreditamos que é possível evoluir sempre  | 8                | 8.4                              |
| 7 <b>Saúde e bem-estar dos colaboradores</b>          | Melhoria nas condições de trabalho; ergonomia; qualidade de vida; campanhas de saúde  | Temos paixão por fazer sempre o melhor. Um time com as pessoas certas nos lugares certos  | 3 8              | 3.5; 3.6; 8.8; 16b               |
| 8 <b>Desempenho financeiro</b>                        | Garantir o crescimento do valor gerado para os acionistas; gestão eficiente de custos operacionais; captura de oportunidades de negociação de ativos            | Geramos valor com respeito e sustentabilidade. Deles virão nosso crescimento e perenidade | 8                | 8.1; 8.2                         |
| 9 <b>Ética, integridade e transparência</b>           | Integridade e código de conduta; política anticorrupção e práticas anticompetitivas; comitês de auditoria e <i>compliance</i>                                   | Conduzimos sempre nossas decisões com integridade e transparência                         | 16               | 16.5, 16.6; 16.7; 16b            |
| 10 <b>Emissões</b>                                    | Monitoramento e redução na emissão de gases de efeito estufa (GEE) e de poluentes; política de mudanças climáticas; iniciativas de compensação de emissões      | Geramos valor com respeito e sustentabilidade. Deles virão nosso crescimento e perenidade | 7 9 11 13        | 7.2; 9.4; 11.6; 13.1; 13.2; 13.3 |



## Nossos pilares ESG GRI 2-12, 2-13

A sustentabilidade e a gestão efetiva dos temas ambientais, sociais e de governança corporativa (ESG) sempre fizeram parte da nossa estratégia. Essa abordagem é totalmente alinhada à longa tradição do Grupo Águia Branca de apoio a causas de meio ambiente, desenvolvimento social, relacionamento comunitário e ações de saúde e segurança.

A gestão das temáticas ESG é comandada pela Gerência de Sustentabilidade, que se reporta à Diretoria. As diretrizes são dadas pelo Conselho de Administração e pelo Comitê de Pessoas & ESG.

Após a avaliação do Comitê, as iniciativas estratégicas de ESG são submetidas à aprovação do Conselho de Administração. Há uma agenda de atualizações periódicas sobre a análise da eficácia dos processos implementados, avaliados pelo Comitê de Pessoas & ESG e pelo Conselho de Administração.

Em 2022, apresentamos ao nosso Conselho de Administração atualizações em temas relativos à sustentabilidade da VIX, incluindo debates com especialistas externos e palestras sobre tendências em ESG. As capacitações fizeram parte do Programa de Educação Continuada para a alta liderança. **GRI 2-17**

Nossa atuação no campo ESG é fundamentada em sete pilares; eles orientam a formulação e implementação de projetos e o planejamento estratégico para o desenvolvimento sustentável da VIX, com respeito ao planeta e a todos os públicos com os quais nos relacionamos.

O quadro da próxima página mostra como correlacionamos nossos temas materiais aos pilares ESG e aos ODS. Nos capítulos a seguir, usaremos os ícones para indicar como abordamos cada pilar em 2022.

**A sustentabilidade e a gestão efetiva dos temas ambientais, sociais e de governança corporativa (ESG) sempre fizeram parte da nossa estratégia**







## Saúde e segurança

Segurança operacional  
Saúde e bem-estar dos colaboradores  
Qualidade nos serviços prestados



## Inovação e tendências

Inovação & tecnologia  
Qualidade nos serviços prestados  
Novos modelos de negócios  
Emissões atmosféricas



## Pessoas

Segurança operacional  
Desenvolvimento e retenção do capital humano  
Governança corporativa  
Saúde e bem-estar dos colaboradores  
Ética, integridade e transparência



## Qualidade

Qualidade nos serviços prestados  
Desempenho financeiro  
Segurança operacional



## Ética e governança

Ética, integridade e transparência  
Governança corporativa



## Saúde financeira

Desempenho financeiro  
Qualidade nos serviços prestados  
Novos modelos de negócio  
Inovação & tecnologia



## Emissões atmosféricas

Emissões atmosféricas  
Inovação & tecnologia







# Nossa Governança

Nossas ações de integridade, compliance e gestão de riscos





# Nossa governança

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 3-3: Ética, integridade e transparência, Governança corporativa



## ÉTICA E GOVERNANÇA

**Conduzimos sempre nossas decisões com integridade e transparência.**



A integridade e a transparência fazem parte dos nossos Princípios e, para preservá-las, contamos com uma robusta estrutura de gestão e governança corporativa.

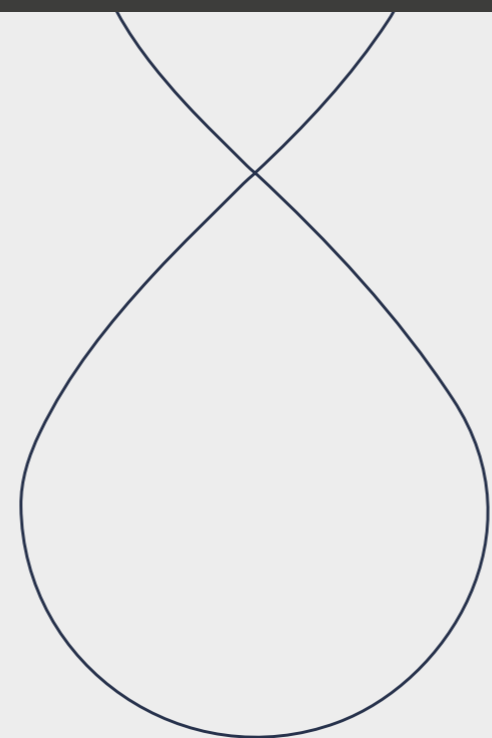
Nossos processos e políticas organizacionais são compatíveis com todas as exigências e as boas práticas que o mercado espera de uma companhia classificada como Categoria A pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) – mais alto grau de transparência entre as empresas de capital aberto no país.

A estrutura e os normativos se baseiam nas diretrizes do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa e do Código Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). No endereço <https://ri.vix.com.br/governanca-corporativa/estatuto-codigos-e-politicas/> estão disponíveis o Estatuto Social, o Código de Conduta, a Política Anticorrupção e os regimentos dos comitês internos.

O Código de Conduta e a Política Anticorrupção da VIX devem ser observados por todos os públicos com os quais nos relacionamos. Esses documentos também orientam as ações de conscientização sobre ética corporativa e boa governança.

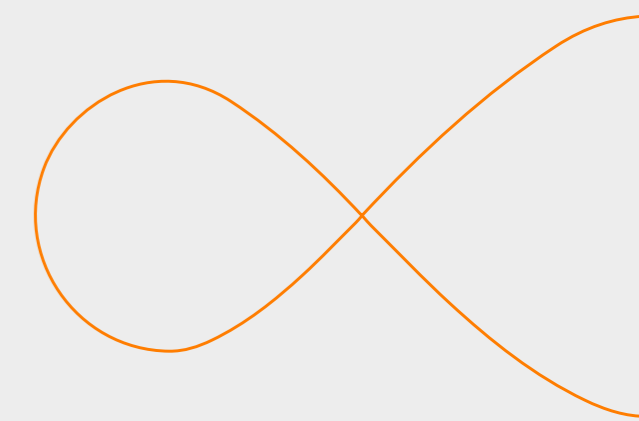
Nosso *site* também traz detalhes sobre o Programa de Integridade da VIX, que concentra as ações de fortalecimento da conduta ética entre nossos colaboradores e todos os demais públicos com os quais a empresa se relaciona. O Programa é sustentado por 10 pilares, em alinhamento com a Lei Anticorrupção.

**Em abril de 2022, nos associamos ao Instituto Brasileiro de Governança Corporativa**



Desde 2021 somos signatários da Rede Brasil do Pacto Global da ONU e do Instituto Ethos, por meio do qual participamos do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, que reúne centenas de empresas de todos os portes para debater iniciativas anticorrupção. Em abril de 2022, nos associamos ao Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), referência no tema no país.

GRI 2-28





## Ações do Programa de Integridade em 2022

Nosso Programa de Integridade consolida os Princípios declarados pela VIX no decorrer dos anos. É o instrumento por meio do qual desenvolvemos iniciativas de disseminação da ética, auxiliando no cumprimento da legislação, do Código de Conduta, da Política Anticorrupção e demais normas e procedimentos internos da VIX.

Suas regras são claras e acessíveis, para assegurar que nossos negócios e práticas adotadas sejam conduzidos com legalidade, ética, integridade e transparência. Todo o público interno (incluindo o Conselho de Administração) recebe treinamentos sobre o Programa de Integridade.

Em 2022, intensificamos as ações junto às nossas lideranças com diversas iniciativas, dentre as quais destacamos o Papo de Integridade, encontros com os líderes da VIX, com o objetivo de fortalecer a ética comportamental e a construção de uma liderança inspiradora. As discussões incluíram conflitos de interesse, assédio e desvio comportamental, entre outros temas.

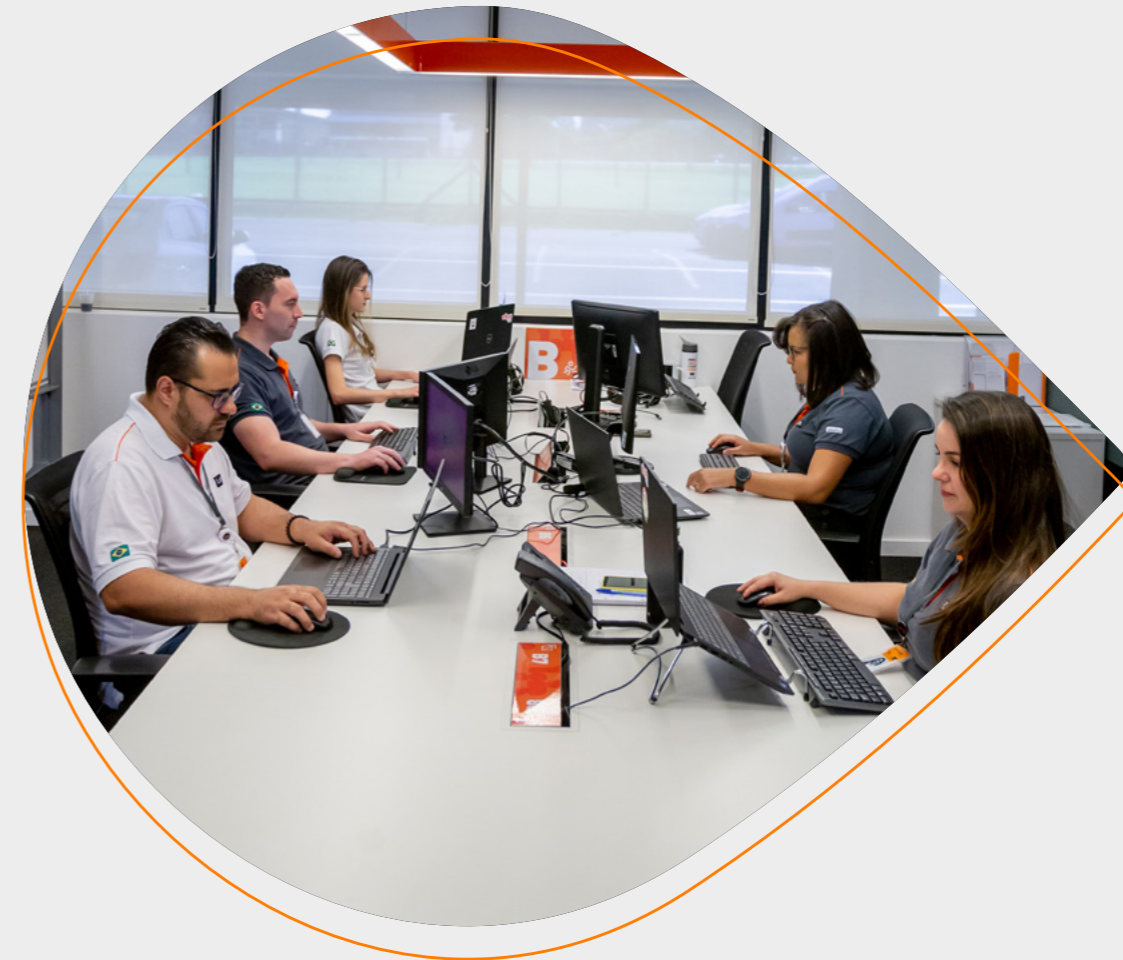
Durante a campanha eleitoral, promovemos debates sobre as eleições, abordando assuntos como a importância do voto e a prevenção de divulgação de *fake news*. A 4ª edição da Semana da Cultura Ética e Combate à Corrupção ganhou o tema “Copa da Integridade”, aproveitando o clima gerado pela Copa do Mundo.

## Em 2022, intensificamos as ações junto às nossas lideranças

O evento contou com uma programação diversa, entre ações presenciais, vídeos, jogos e uma palestra com o professor Alexandre Di Miceli. Tudo foi estrategicamente pensado com intuito de fortalecer nosso Princípio: conduzir sempre nossas decisões com integridade e transparência.

Complementarmente, as campanhas corporativas divulgadas para os colaboradores abordaram temas como as iniciativas do Programa de Integridade e o combate ao assédio moral e sexual.

Além desses, foram desenvolvidos treinamentos direcionados para áreas estratégicas, com temas relacionados a conflitos de interesse e política



anticorrupção. Para clientes e fornecedores, apresentamos uma programação de palestras sobre ética corporativa e outros tópicos.

Os treinamentos anticorrupção são ministrados através de plataforma interna de *e-learning*, e em 2022 mais de 7 mil colaboradores foram treinados nas Políticas Anticorrupção e Antissuborno.

### GRI 205-2

Em relação aos fornecedores, o conhecimento das Políticas e do Código de Conduta é uma obrigação incluída em cláusulas contratuais. Contudo, não há treinamento formal anticorrupção para esse público.





## Canal de Denúncias

GRI 2-26

Nosso Canal de Denúncias está aberto a todos os nossos públicos de relacionamento. Em seu sétimo ano de funcionamento, opera dentro das melhores práticas de governança, em que as denúncias são recebidas por uma empresa terceirizada, de forma imparcial e seguindo as premissas de confidencialidade, anonimato e não retaliação.

Recebe relatos de diversas naturezas, dentre os quais estão: violações do Código de Conduta e da Política Anticorrupção e ainda irregularidades praticadas contra a administração pública, agentes privados e a legislação vigente.

São registradas denúncias tipificadas como discriminação, assédio, corrupção, fraude, coerção, conflitos de interesse, violações à privacidade, descumprimento de normas trabalhistas, violação à saúde, segurança e meio ambiente.

As mensagens podem ser enviadas diretamente no site [www.vix.com.br](http://www.vix.com.br), pelo e-mail [denuncia@vix.com.br](mailto:denuncia@vix.com.br), pelo telefone 0800 7771112 ou ainda carta (Av. Jerônimo Vervloet, 345 – Goiabeiras – Vitória – ES – CEP: 29075-140).

O Canal também acolhe comunicações sobre quaisquer preocupações cruciais relativas à gestão de sustentabilidade da VIX, tanto do público externo quanto do interno. Em 2022, não foram recebidas comunicações do tipo. **GRI 2-16**

Além do Canal de Denúncias, temos outros canais de comunicação: Fale com a VIX (através do *site*, a Comunicação Externa avalia e encaminha às áreas competentes que realizam o retorno); SAC V1 (recebimento, registro e direcionamento da reclamação para os setores responsáveis); e 0800 Let's (recebido pelo time de pós-venda, avaliado e endereçado às áreas específicas).

**Nosso Canal de Denúncias opera dentro das melhores práticas de governança e é aberto a todos os públicos**



## Gestão de riscos

Nossa estrutura de gerenciamento de riscos abrange todos os níveis da empresa, com uma governança que inclui o Conselho de Administração e um Comitê de Riscos e Auditoria, que discutem e deliberam sobre as questões relevantes no tema e recomendam diretrizes.

As práticas de gestão são segregadas entre as 1ª, 2ª e 3ª Linhas, seguindo o modelo desenvolvido pelo Institute of Internal Auditors (IIA), com uma política formal para definir responsabilidades de identificar, tratar, controlar e mitigar os riscos aos quais estamos expostos durante as atividades.

Os riscos mapeados envolvem, dentre outros, os potenciais riscos à saúde e à segurança relacionados aos serviços. Eles são identificados e mensurados em avaliações periódicas que considera 100% das operações.

Nossa Gestão de Riscos tem uma equipe especializada e dedicada ao tema que realiza seu trabalho contando com um sistema informatizado que dá suporte às avaliações de risco inerente e residual. Nele também são registradas as análises de causas, controles, avaliações de probabilidade e impacto e registro de ações de melhoria identificadas durante as avaliações.

Conforme calendário anualmente estabelecido, os controles listados como proteção aos riscos passam por testes para averiguar sua efetividade. Ao fim de cada teste, são registradas ações que visam a melhoria contínua e o fortalecimento do ambiente de controle.

A matriz de riscos da VIX está consolidada e é baseada em pilares que consideram temas estratégicos, dentre os quais está a sustentabilidade. Ela passará por novo ciclo de revisão em 2023 para detectarmos mais claramente os desafios que possam dificultar o atingimento das metas e objetivos alinhados ao Planejamento Estratégico.

Entre os riscos incluídos na matriz, estão aqueles ligados à corrupção e à fraude. Estão contemplados causas, impactos e controles desses riscos em nível corporativo. A análise dos riscos é desdobrada em planos de ação. A avaliação específica de cada operação deve ser realizada no futuro, após uma evolução na maturidade da nossa matriz.

GRI 205-1



**Nossa matriz de riscos  
passará por um novo  
ciclo de revisão em 2023**



# Estrutura de governança GRI 2-9, 2-10

De acordo com o Estatuto Social, nosso Conselho de Administração define políticas e diretrizes gerais da gestão da empresa, avalia e aprova os planejamentos estratégicos e acompanha os resultados obtidos.

A Diretoria delibera e aprova os planos de negócios, operacionais e de investimento, implementa as diretrizes dadas pelo Conselho e define os padrões de administração das operações.

Em 2022 ocorreu a saída, já prevista e de forma consensual, da International Finance Corporation (IFC) do nosso quadro de acionistas. Sua participação na empresa foi marcada pela grande contribuição em termos de elevação do nível de nossas regras de governança. Essa retirada levou a mais mudanças na composição do Conselho de Administração para o ano de 2023. O órgão passou a ser composto por cinco conselheiros representantes do GAB e três independentes.

Na Diretoria, uma importante reestruturação foi realizada em 2022 com a criação de uma Diretoria Geral de Logística. Carlos Chieppe Netto, anteriormente Diretor de Negócios da área de Mineração, assumiu o novo cargo, reportando-se diretamente à CEO, Patrícia Poubel Chieppe.



## Conselho de Administração

**Kaumer Chieppe** | Presidente

**Decio Luiz Chieppe** | Conselheiro

**Carlos Chieppe Netto** | Conselheiro

**Renan Chieppe** | Conselheiro

**Riguel Chieppe** | Conselheiro

**Claudia Jordão Ribeiro Pagnano**  
| Conselheira independente

**Roberto Lucio Nunes de Carvalho**  
| Conselheiro independente

**Thiago Tadeu Gonçalves Lima**  
| Conselheiro independente



## Diretoria

**Patrícia Poubel Chieppe**  
| CEO

**Aline Simões Denadai**  
| Diretora de Compra e Venda de Ativos

**Ana Silvia Calegari Gava** | Diretora-adjunta

**André Luiz Chieppe**  
| Diretor de Finanças e Relações  
com Investidores

**Carlos Chieppe Netto**  
| Diretor-geral de Logística

**Ciro Ferreira da Rocha**  
| Diretor Administrativo

**Demerson Trindade Rei** | Diretor-adjunto

**Draiton Boldrini** | Diretor de Negócios

**Elias Alves** | Diretor de Negócios

**Erick Bastos** | Diretor de Negócios

**Gilmar Vieira** | Diretor de Negócios

**Leonardo Ballestrassi** | Diretor de Negócios

**Marcelo Giestas Serpa** | Diretor de Negócios

**Ricardo Pinca Bernasconi** | Diretor de Negócios

**Rodolfo Altoé Filho** | Diretor de Negócios

O Conselho de Administração conta com o apoio de quatro Comitês de Assessoramento: Comitê de Risco e Auditoria; Comitê de Pessoas & ESG; Comitê de Gestão Financeira; e Comitê de Mercado, que a partir de 2023 passa a se chamar Comitê de Estratégia e Inovação.

A Diretoria também conta com comitês que assessoram sua tomada de decisão, sendo os principais: Comitês de Avaliação de Propostas; Comitê de

Inovação; Comitê de Ética; Comitê de Gestão de Pessoas; Comitê de Crise; e Comitê de Privacidade de Dados.

Em nosso portal de relações com investidores (<http://ri.vix.com.br>, seção “Governança corporativa”), estão disponíveis ao público as composições completas dos órgãos de liderança e dos Comitês, biografias de nossos Conselheiros e Diretores, regimentos e política com as diretrizes de funcionamento de cada instância.





# Cuidando da nossa gente

Como valorizamos o capital humano da VIX





# Cuidando da nossa gente

GRI 3-3: Desenvolvimento e retenção do capital humano



## PESSOAS

**Temos paixão por fazer sempre o melhor. Um time com as pessoas certas, nos lugares certos.**



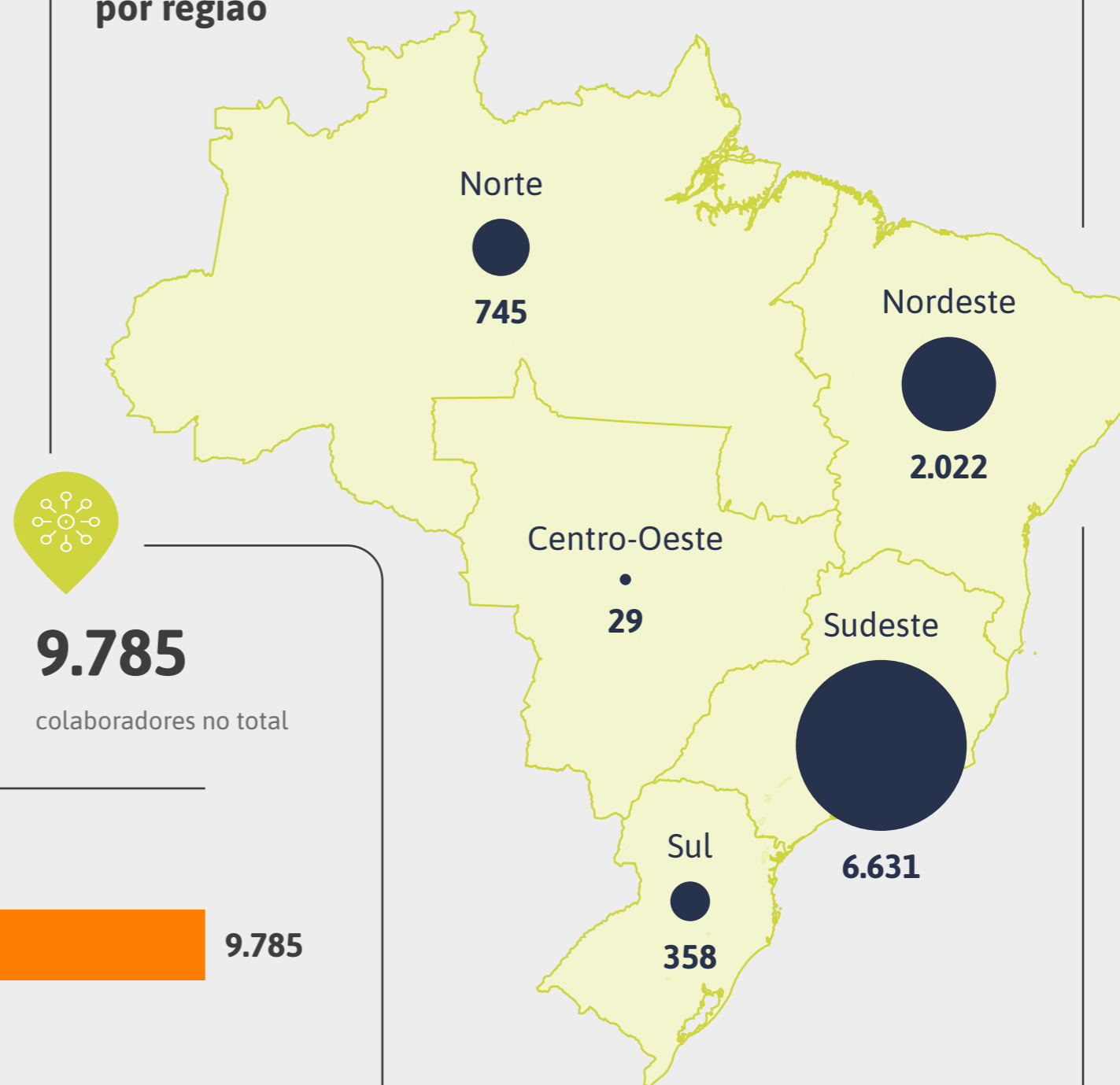
Na gestão de nosso capital humano, priorizamos acima de tudo a segurança, a saúde e o bem-estar das pessoas. Com uma cultura organizacional baseada na transparência, na ética e no incentivo ao crescimento individual, buscamos constantemente aproximar as lideranças dos demais colaboradores. Isso eleva o engajamento, o alinhamento e a satisfação de todo o time.

Nossa prioridade em 2022 foi fortalecer essa cultura, desde a alta gestão da VIX, passando pelos demais gestores e chegando às equipes operacionais. Um conjunto de novos processos e ações vem melhorando a experiência dos gestores e colaboradores, com foco no cuidado com a saúde mental e no desenvolvimento pessoal e coletivo.

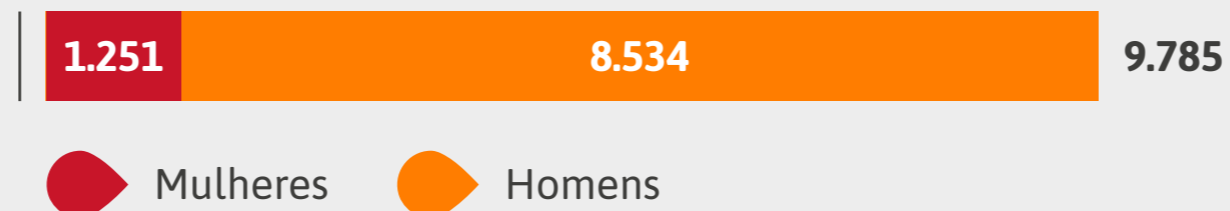
Contamos também com a atuação do Comitê de Pessoas & ESG, ligado ao Conselho de Administração, e que colabora na análise das políticas e processos relacionados com a gestão de recursos humanos.

O foco em 2023 é continuar cuidando das pessoas, com projetos e ações voltados para a saúde mental, promovendo o relacionamento e o reconhecimento dos colaboradores. Nossa meta é fortalecer a prestação de serviços para gerar valor para as pessoas – incluindo a nossa gente.

## Colaboradores por região



## Colaboradores





## Engajamento e desenvolvimento GRI 404-2

O trabalho de seleção e valorização de talentos é uma de nossas prioridades estratégicas. A busca pelo aperfeiçoamento nesses aspectos garante o alinhamento da VIX às melhores práticas do mercado, além de ampliar a retenção e o desenvolvimento dos colaboradores.

Em 2022, trabalhamos para aprimorar o senso de responsabilidade e dar mais clareza aos papéis desempenhados pelas lideranças e pelo time. Realizamos, no decorrer do ano, várias ações para fortalecer o engajamento e senso de pertencimento.

Como destaques, citamos o Programa Mobilize, uma jornada de desenvolvimento construída para os executivos da alta direção, com o objetivo de gerar mais sinergia e engajamento neste nível e, conseqüentemente, reforçar essa cultura em toda a organização.

Também contribuiu para o tema o lançamento de uma agenda de encontros entre os gerentes, Diretores e a CEO da VIX, Patrícia Poubel Chieppe. As reuniões periódicas proporcionam um melhor alinhamento com as diretrizes estratégicas da organização, contribuindo para o alcance das metas propostas.

O Programa de Aceleração, que tem como objetivo atrair talentos internos e do mercado para

### Somos incansáveis ao buscar a retenção do time e priorizamos o aproveitamento interno

a formação de lideranças, tem tido uma taxa de sucesso acima das nossas expectativas, assim como o Programa Nova Geração, que traz filhos adolescentes de colaboradores para iniciar sua jornada profissional como aprendizes na VIX. Esse último programa proporciona a capacitação profissional com atividades teóricas e práticas, dando oportunidades para os jovens.

Divulgamos as vagas disponíveis entre o público interno, instigando nossos colaboradores a crescer profissionalmente e a evoluir na carreira, galgando posições de gestão e de liderança, por exemplo.

Essa estratégia de valorização foi reforçada em 2022 com a criação de um processo de *assessment*



voltado para a promoção de colaboradores para cargos de liderança. O processo também contempla uma jornada de *coaching* para o colaborador, integrada a seu Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).

Todas essas iniciativas contribuem para os índices de retenção. Nosso *turnover* tem uma meta bem arrojada, e, em 2022, finalizamos com um indicador próximo ao planejado. Entre promoções e reconhecimentos por mérito, a movimentação foi de 33% sobre o quadro de pessoal. Isso é um bom sinal – refletindo o desejo das pessoas de um crescimento com propósito, significado, prosperidade e impacto.





## Clima organizacional

A Pesquisa de Clima realizada em outubro de 2022 registrou 84,9% de satisfação geral dos colaboradores. O indicador traduz o sucesso dos esforços que temos feito para desenvolver o time. Além da satisfação, foi possível medir o nível de engajamento do time, que resultou em um índice de 83,8% fidelidade com a Companhia.

Nesta pesquisa, que acontece anualmente, também identificamos as principais percepções sobre os quesitos segurança, desenvolvimento, bem-estar, empresa, liderança, comunicação, relacionamento e vida profissional. Na edição 2022, respondida por 86,4% dos colaboradores (uma participação maior do que em 2021), o destaque foi para o item “Gostam do que fazem”, na categoria vida profissional, com 93,5% de satisfação.

Outros aspectos de maior favorabilidade foram “Trabalham em uma empresa com responsabilidade socioambiental” (92,3%), “Percebem que as pessoas são respeitadas” (91,8%), “Identificam que a ética conduz nossas ações e decisões” (90,4%), “São comprometidos com a segurança” (90,0%) e “Trabalham em uma empresa inovadora” (89,4%).

### Metas de gestão de pessoas e desenvolvimento organizacional

Para avaliar os resultados das medidas de gestão de pessoas, adotamos em 2022 as seguintes metas:

| Iniciativa                     | Meta              | Status em 2022 |
|--------------------------------|-------------------|----------------|
| Pesquisa de Clima              | 82% de satisfação | Atingida       |
| Plano Anual de Desenvolvimento | 85% de progresso  | Atingida       |



**93,5%**  
**dos nossos colaboradores afirmaram que “Gostam do que fazem” na Pesquisa de Clima em 2022**





# Segurança operacional

GRI 2-13, 3-3: Segurança operacional



## SAÚDE E SEGURANÇA

**Segurança é nossa prioridade. A vida vem sempre em primeiro lugar.**



## PESSOAS



## QUALIDADE



O respeito às nossas pessoas inclui, acima de tudo, a segurança e o cuidado com a vida dos colaboradores e dos clientes. Para tanto, mantemos um Sistema de Gestão Integrado (SGI) voltado ao compromisso de cumprir os requisitos aplicáveis à saúde, à segurança e à responsabilidade sobre nossos colaboradores.

Além das certificações ISO 9001 (Sistema de Gestão de Qualidade) e ISO 14001 (Sistema de Gestão Ambiental), a VIX é certificada pela norma internacional ISO 45001, o que atesta a eficácia dos nossos processos de gestão de saúde e segurança.

A alta liderança se encarrega da gestão desses temas em nível corporativo, desdobrando as diretrizes para as áreas operacionais. Cada líder da VIX deve assegurar, junto às equipes, os seguintes preceitos:

- **Atender à Política de SGI.**
- **Encorajar cada colaborador a ser um guardião do princípio Segurança.**
- **Promover ações que identifiquem e corrijam qualquer atividade insegura.**
- **Incentivar que os colaboradores comuniquem irregularidades.**
- **Garantir que o time realize todos os treinamentos de segurança.**
- **Conscientizar os colaboradores a manterem o comportamento seguro.**





Com o objetivo de reforçar nossa cultura de segurança, lançamos em maio de 2022 as nossas Atitudes de Valor. Mais que um conjunto de ferramentas de segurança, as Atitudes são um direcionamento para as condutas diárias de todos os colaboradores; eles devem adotar comportamentos que fortaleçam nosso Princípio da Segurança.

As Atitudes de Valor se baseiam em cinco pilares:

- Trânsito;
- Bebidas alcoólicas;
- EPI;
- Sinalização de áreas isoladas;
- Impedimento em veículos e equipamentos.

Em todas as frases trazemos a palavra “NUNCA”, para reforçar uma linguagem forte e inegociável. O “nunca” representa respeito, atitude segura, conscientização, prevenção e responsabilidade com a vida. Assim, valorizamos a vida, que vem sempre em primeiro lugar.

As Atitudes de Valor se alinham à busca por indicadores ainda mais arrojados em relação à ocorrência de acidentes. Com o direcionamento de ações e o monitoramento de indicadores

categorizados de acordo com os pilares das Atitudes, temos alcançado resultados cada vez melhores.

Para manter os colaboradores atualizados, oferecemos periodicamente cursos ministrados internamente ou em parceria com instituições e consultorias reconhecidas no mercado.

O Programa de Reciclagem de Motoristas e Operadores (PRMO) é uma iniciativa central da capacitação de segurança. O treinamento é realizado anualmente com o objetivo de conscientizar e sensibilizar os profissionais sobre a importância de um comportamento seguro no trânsito e nas operações dentro da área do cliente. O programa é dividido nos módulos treinamento comportamental e treinamento técnico.

Campanhas de comunicação abordam aspectos específicos do tema, com ênfase na prevenção de acidentes e avarias. Destacamos duas importantes ações realizadas em 2022: a campanha “Juntos salvamos vidas”, ligada ao Maio Amarelo, e “A vida é o bem mais precioso”, durante a Semana Nacional do Trânsito.

Em relação aos acidentes de trânsito, as medidas tomadas em 2022 foram eficazes. Houve redução em relação ao ano anterior de 15% no total de acidentes.



## ATITUDES DE VALOR

A VIDA É O BEM MAIS PRECIOSO

**TRÂNSITO**

- ▶ Nunca faça uso do celular durante a condução;
- ▶ Nunca desrespeite a distância de seguimento;
- ▶ Nunca atravesse cruzamentos e travessias antes de parar o veículo;
- ▶ Nunca realize manobras de marcha à ré sem avaliar o entorno do veículo;
- ▶ Nunca desrespeite as regras de trânsito;

**BEBIDAS ALCOÓLICAS**

- ▶ Nunca trabalhe sob efeito de bebidas alcoólicas;

**EPI**

- ▶ Nunca deixe de usar o EPI conforme recomendado;

**ÁREAS ISOLADAS E SINALIZADAS**

- ▶ Nunca acesse áreas isoladas;
- ▶ Nunca desrespeite a sinalização de segurança;
- ▶ Nunca transite ou permaneça sob carga suspensa;

**IMPEDIMENTO EM VEÍCULOS E EQUIPAMENTOS**

- ▶ Nunca execute intervenção em veículos/equipamentos sem certificar-se de que todos foram realizados/liberados.



Accesse o QR Code e saiba mais sobre nossas ATITUDES DE VALOR

SEGURANÇA É NOSSA PRIORIDADE. A VIDA VEM SEMPRE EM PRIMEIRO LUGAR.





# Saúde e bem-estar

GRI 3-3: Saúde e bem-estar dos funcionários

O bem-estar físico e mental dos colaboradores faz parte dos temas materiais da VIX. Como aprimoramento em 2022, instituímos um comitê multidisciplinar com psicólogos, técnicos de enfermagem, médicos e administradores para avaliar e tratar os nossos colaboradores e já recebemos bons *feedbacks* a respeito da iniciativa.

Durante todo o ano, realizamos campanhas de conscientização através da plataforma e aplicativo VAPT e também em outros canais de comunicação. No Setembro Amarelo, preparamos uma campanha corporativa que incluiu rodas de conversa virtuais e presenciais; no Outubro Rosa e no Novembro Azul tivemos *lives*, atividades físicas, gincana e desafios relacionados a hábitos saudáveis.

Também realizamos regularmente outras campanhas para todos os colaboradores, por meio dos nossos canais de comunicação. Em parceria com as operadoras de saúde complementares, oferecemos ao time e dependentes programas voltados à vida saudável.

**Um comitê multidisciplinar, criado em 2022, cuidou das iniciativas de bem-estar físico e mental**

## Diversidade e inclusão

Valorizamos o respeito à diversidade e não toleramos qualquer forma de discriminação, seja por gênero, raça, orientação sexual, idade, crenças religiosas, convicções, orientação sindical ou política, classe social, nacionalidade, deficiência ou estado civil. Essa abordagem é explicitamente determinada em nosso Código de Conduta.

A VIX acredita que a diversidade é um pilar fundamental, refletindo nosso compromisso em promover um ambiente de trabalho acolhedor, respeitoso e igualitário para todos. Reconhecemos que a diversidade de experiências, perspectivas e habilidades impulsiona a inovação e a excelência em todas as áreas da empresa.

Como atuamos em um segmento no qual tradicionalmente predomina a mão de obra masculina, a inclusão de mais mulheres é um desafio permanente. Nosso quadro de colaboradores tem 13% de mulheres, índice que ambicionamos elevar nos próximos anos.

Com a evolução constante de nossos processos de recrutamento, também abrimos várias frentes para admissão de pessoas com deficiência (PCD), multiplicando as possibilidades para as equipes investirem em treinamentos específicos para esse público.







A estratégia de gestão ambiental e redução de impactos

# Cuidando do nosso mundo





# Cuidando do nosso mundo GRI 2-25

## Geramos valor com respeito e sustentabilidade. Deles virão nosso crescimento e perenidade

Para nós da VIX, cuidar do mundo faz parte do que somos e do modo como fazemos negócios e geramos valor para a sociedade. Queremos manter nossa marca de excelência também nas questões socioambientais e no relacionamento com a comunidade.

Nossa estratégia de sustentabilidade aborda a gestão e a mitigação de impactos ambientais em geral, o enfrentamento das mudanças climáticas e o investimento na preservação da natureza e em projetos de cunho social e comunitário.

Nosso Sistema de Gestão Integrado (SGI), certificado de acordo com as normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e a recém-conquistada 45001:2018, orienta a atuação da empresa de acordo com os preceitos do desenvolvimento sustentável. Em relação à sociedade, o SGI traz os seguintes compromissos:

- Trabalhar continuamente para reduzir os impactos ao meio ambiente, à saúde e segurança e ao consumo de recursos naturais;
- Atender à legislação e a normas ambientais, de saúde, segurança e qualidade, melhorando os padrões de desempenho;
- Comprometer-se com a proteção do meio ambiente incluindo prevenir a poluição através do controle de emissões atmosféricas;
- Controlar os resíduos sólidos e efluentes líquidos gerados nas diversas atividades;
- Cumprir com as metas definidas nos projetos de voluntariado voltadas à responsabilidade socioambiental.



Esses compromissos são considerados nas discussões estratégicas da alta administração, abordados em conjunto pelo Conselho de Administração, pela Diretoria e pela Gerência de Sustentabilidade. Tudo em alinhamento com a tradição do Grupo Águia Branca de participação em iniciativas de meio ambiente, desenvolvimento social, voluntariado e cidadania.



## Resíduos

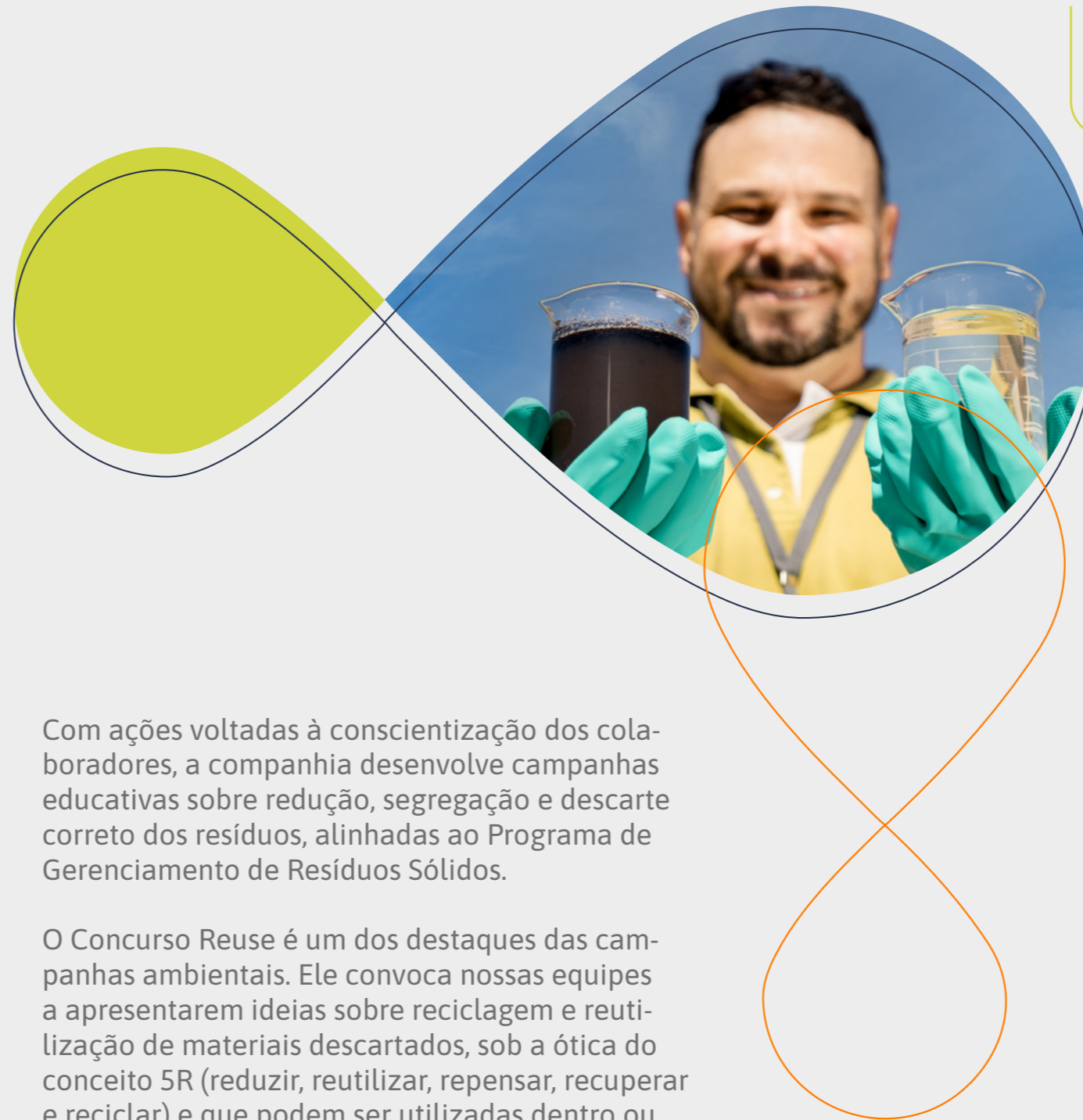
O correto gerenciamento dos resíduos gerados em nossas unidades se insere na estratégia de redução e mitigação dos impactos ambientais.

Essa estratégia se alinha com o compromisso da empresa no atendimento aos requisitos legais inerentes às suas atividades, complementados com os requisitos normativos da ISO 14001:2018. Com isso, o Sistema de Gestão Integrado orienta o Plano de Controle Ambiental, o qual é contemplado pelo Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos, que dispõe e estabelece critérios para classificação, armazenamento temporário, transporte e disposição final.

Em conformidade com as legislações, 100% do óleo lubrificante usado e/ou contaminado (OLUC) é direcionado ao rerrefino, transformando esse resíduo em receita à Companhia e gerando economia de recursos e redução de impactos ambientais.

Assim como o OLUC, a Companhia promove a destinação final de outros resíduos à reciclagem, como a sucata metálica, bem como a destinação de papel e plástico a associações de catadores.

Visando um gerenciamento de resíduos mais assertivo, a Companhia planeja para 2023 a sistematização da gestão dos resíduos com a implementação de uma plataforma, possibilitando a unificação junto a órgãos reguladores competentes, assim como melhorias em indicadores, gestão de custos e fornecedores.



Com ações voltadas à conscientização dos colaboradores, a companhia desenvolve campanhas educativas sobre redução, segregação e descarte correto dos resíduos, alinhadas ao Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos.

O Concurso Reuse é um dos destaques das campanhas ambientais. Ele convoca nossas equipes a apresentarem ideias sobre reciclagem e reutilização de materiais descartados, sob a ótica do conceito 5R (reduzir, reutilizar, repensar, recuperar e reciclar) e que podem ser utilizadas dentro ou fora da Companhia.

Em 2022, a iniciativa anual foi lançada em 5 de junho, Dia Mundial do Meio Ambiente e contou com 43 ideias cadastradas e mais de 150 colaboradores envolvidos diretamente nas ideias.

## Água e efluentes

Ainda alinhado com nosso inventário de aspectos e impactos ambientais, o Plano de Controle Ambiental também é composto pelo Programa de Controle de Recursos Hídricos e Monitoramento de Efluentes.

O Plano dispõe sobre os procedimentos de controle e monitoramento dos efluentes gerados pelas atividades da companhia, promovendo iniciativas como investimentos em infraestrutura, ações de redução de consumo e projetos de reúso de água.

Além disso, nossa gestão de efluentes inclui rigorosos monitoramentos com a verificação dos parâmetros de conformidade alinhados com as principais legislações aplicáveis ao descarte correto de efluentes.

As ações de redução no consumo dos recursos hídricos visam também a minimização e mitigação dos impactos dos recursos naturais, incluindo o impacto pelo desabastecimento das comunidades vizinhas.

Sobre investimentos em infraestrutura, destacamos a Estação de Tratamento de Água para Reúso e o aproveitamento de águas pluviais por captação através de calhas instaladas nos telhados das bases operacionais. Nelas, a água pluvial é direcionada por canos até reservatórios próprios e utilizada nas operações de lavadores e higienização de veículos e equipamentos.



## Energia GRI 302-4

Na VIX, a geração de energia limpa e o monitoramento do consumo energético total são encarados de forma estratégica. Buscamos a melhoria da eficiência fazendo investimentos em projetos de geração de energia fotovoltaica para a demanda das atividades, modernização dos sistemas de iluminação e campanhas pelo consumo consciente.

Desde 2021, contamos com o fornecimento de quatro usinas próprias de geração fotovoltaica. A energia gerada abastece garagens e outras unidades operacionais nas cidades de São Luís (MA), Parauapebas e Canaã dos Carajás (PA) e Igarapé (MG).

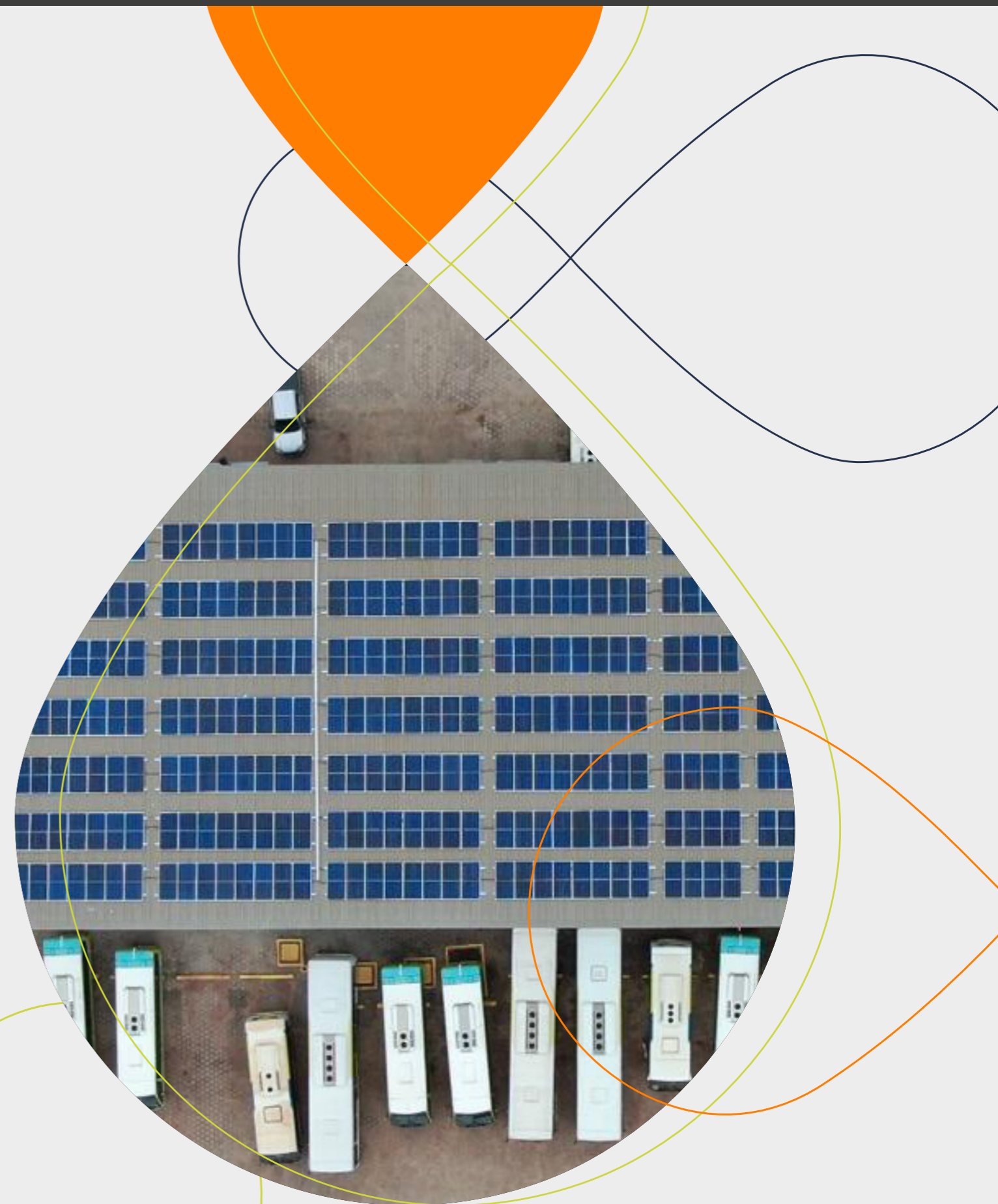
As usinas operaram durante todo o ano de 2022, reunindo 544 módulos instalados. Em outubro, atingiram o pico de 28,05 MWh, alcançando um total de geração no ano de 275,31 MWh (991,11 GJ). O resultado também contribuiu para a redução total das emissões de GEE associadas às nossas atividades.

Outra parcela de energia renovável é fornecida pela AB Energias Renováveis, uma empresa do Grupo Água Branca. A usina fotovoltaica da AB permitiu uma redução de 411,18 MWh no consumo das nossas operações no estado do Espírito Santo.

Além disso, promovemos ações de redução do consumo por meio da conscientização dos usuários

### Promovemos ações de redução do consumo por meio da conscientização dos usuários e de melhoramento na infraestrutura

e de melhoramentos na infraestrutura. Como parte do programa Movimento Sustentável, disseminamos orientações sobre o uso racional da iluminação, desligamento de equipamentos, diminuição do uso de impressoras e outras medidas.





# Mudanças climáticas e emissões atmosféricas

GRI 3-3 Emissões atmosféricas, SASB TR-RO-110a.2



**EMISSIONS ATMOSFÉRICAS**

- 7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL
- 8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO
- 9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA
- 11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS
- 13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA

Estamos atentos à temática de mudanças climáticas, seus desafios e oportunidades, que são levados em consideração em nossas definições estratégicas.

Os impactos ambientais associados às atividades de transporte e logística são monitorados, em especial as emissões de gases de efeito estufa (GEE). A mitigação desses impactos é tratada como prioridade pelo Conselho de Administração e pela Diretoria.

Nosso Planejamento Estratégico 2025 prevê projetos voltados para mitigação das emissões, e o esforço de descarbonização passa pelo controle, mensuração e redução das emissões, bem como pelo investimento em novas tecnologias.

Em nível operacional, nosso Programa de Controle de Emissões Atmosféricas considera as emissões inerentes às atividades para planejar ações de redução e de mitigação de impactos. Os principais temas monitorados pelo Programa são o controle

das emissões dos escapamentos dos veículos movidos a diesel, o controle das emissões de particulados e a construção do inventário de GEE, com os escopos relacionados às operações.

Programas de renovação de frota, investimentos em mobilidade elétrica e implementação de energia fotovoltaica contribuem para a redução da pegada de carbono total das operações. Essas ações são complementadas por um trabalho de conscientização sobre a redução no consumo de combustível e manutenção preventiva dos veículos e equipamentos.

Em 2022, realizamos o Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol (ano referência 2021), uma evolução em nossa jornada de transparência sobre o tema. O inventário recebeu o Selo Prata do Programa GHG, destinado a empresas que reportam as informações dos Escopos 1, 2 e 3 (escopos diretos, energia elétrica e indiretos).

Na nossa cadeia de valor, iniciaremos em 2023 uma prova de conceito (POC) com alguns fornecedores selecionados, visando o engajamento em torno das mudanças climáticas. Serão levantados dados de emissões desses fornecedores, com diagnóstico da exposição climática de cada um e a formação de uma trilha de educação sobre o tema. **GRI 2-29**



## Destaques dos indicadores de emissões de GEE – 2022

- Redução de **17,52%** no volume de emissões diretas de GEE em comparação a 2021
- Redução de **27,61%** no volume de emissões biogênicas de CO<sub>2</sub>
- 17.544,38** toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente: volume total de redução em 2022



## Mobilidade elétrica

INOVAÇÃO E  
TENDÊNCIAS



O desenvolvimento de veículos movidos a energia elétrica é uma das principais alternativas aos motores de combustão interna, que geram emissões de GEE. Nós investimos na mobilidade elétrica como uma de nossas estratégias de descarbonização, com pesquisas e experimentação com iniciativas inovadoras.

Essas experiências e dados nos possibilitam avançar, dando os primeiros passos na vertente de ativos elétrico.

Um avanço relevante no ano foi o início de um projeto de assinaturas de motocicletas elétricas, oferecido pela Let's. Ainda em fase de implantação, o serviço já teve seu primeiro contrato assinado em 2022.

Nosso ônibus 100% elétrico circula desde 2020 em operações de fretamento no Espírito Santo, rodando sem qualquer tipo de emissão associada à sua operação. Adicionalmente, tem custos operacionais que chegam a ser 70% menores que os de um veículo similar a diesel.

Temos ainda um projeto de operação de veículos (dois SUV E6) 100% elétricos equipados com telemetria para transporte de passageiros em Vitória (ES). Tal qual o ônibus, os automóveis trafegam sem qualquer tipo de emissão atmosférica nem causam poluição sonora.

São ações de pequena escala no curto prazo que buscam sensibilizar os clientes e incentivar a cultura do veículo elétrico – algo já bastante forte nos Estados Unidos e Europa, mas ainda distante da realidade brasileira.

## Seguimos avançando na vertente de ativos elétricos





## Reserva Águia Branca

Criada em 2017, a Reserva Ambiental Águia Branca é o mais importante projeto de conservação ambiental do Grupo Águia Branca – e como parte do GAB, contribuimos para sua manutenção e preservação. Situada na região de Vargem Alta (ES), tem uma área total de 2.225 hectares, dos quais 1.698 são homologados como Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN).

Cravada na região das Montanhas Capixabas, a Reserva Águia Branca faz parte da maior área remanescente da Mata Atlântica original, dentro do Corredor Ecológico Pedra Azul-Forno Grande (CEPAFG). Quando concluirmos a incorporação do total da Reserva ao patrimônio natural do Espírito Santo, será uma das maiores RPPN do estado.

Aberta à visitação pública, a Reserva tem mais de 90% de seu terreno coberto por florestas primárias ou em estágios avançados de regeneração. Como parceira da Fundação Mata Atlântica, conta com profissionais que orientam e acompanham estudantes, pesquisadores e demais visitantes em trilhas a pé e na observação de pássaros.

Sua biodiversidade é rica e variada. São 396 espécies de flora e 357 espécies de aves, valendo destacar a saíra-apunhalada (*Nemosia rourei*), espécie ameaçada de extinção vista somente na Reserva, e outras como o tucano-de-bico-preto, o corocoxó, a araponga e a tesourinha-da-mata.



### Natureza Eco Lodge

Em 2022, foi inaugurado dentro da Reserva Águia Branca o Natureza Eco Lodge, um *resort* com 30 acomodações e estruturas para eventos (como um *deck* para cerimônias e espaço de convivência no entorno do lago).

Primeiro empreendimento nesses moldes no Espírito Santo, o eco resort foi idealizado para proporcionar aos hóspedes uma conexão com as belezas das montanhas capixabas. Além do contato com a natureza, eles podem usufruir de outras formas de atividades, lazer e diversão, ampliando a contribuição social com o fortalecimento da economia e cultura regionais.

Com base em sua responsabilidade socioambiental, o Natureza Eco Lodge define em sua Política de Sustentabilidade os aspectos ambientais, econômicos e sociais presentes em suas atividades, incorporando práticas sustentáveis entre colaboradores, clientes, parceiros de negócios e fornecedores. Também incentiva e apoia projetos e ações para a adoção dessas práticas entre parceiros, clientes e principalmente junto à comunidade local.

No local habitam diversas espécies de anfíbios e mamíferos, como os raros saguis-de-cara-branca e bichos-preguiça.

Já sua hidrografia compreende 14 cursos d'água, que compõem a Bacia do Rio Itapemirim, um dos mais importantes do estado, cujas águas abrangem um território que abriga mais de 600 mil habitantes.

Conheça mais detalhes no *site* oficial: [reservaaguiabranca.com.br](http://reservaaguiabranca.com.br).





Os principais indicadores operacionais e financeiros de 2022 em cada linha de negócio

# Desempenho em 2022





# Desempenho em 2022

GRI 3-3: Desempenho financeiro



SAÚDE FINANCEIRA | QUALIDADE

**Somos obstinados por servir nossos clientes. Do jeito que eles querem e precisam.**



O ano de 2022 foi marcado por desafios – e também pelo crescimento e resultados positivos. Revisões de processos internos, aumentos na frota e revisão dos nossos processos internos foram algumas das decisões estratégicas tomadas diante do cenário complexo, com altas taxas de juros e inflação elevada.

O panorama do primeiro semestre nos levou a revisar alguns planos, buscar renegociações de dívidas e a suspensão temporária de alguns investimentos. O cenário melhorou bastante no segundo semestre, em especial no segmento de Logística Automotiva, que obteve volumes recordes no período.

No âmbito da expansão das operações, a aquisição da empresa Servicarga foi concretizada em março de 2022. O negócio reforçou nossa posição em serviços de logística e transporte de caminhões, automóveis, utilitários, peças e componentes, transportes especiais e pesados, bem como serviços de motoristas e remontagens de chassis e caminhões. Com essa aquisição, nos tornamos a maior transportadora de chassis de ônibus do Brasil, consolidando nossa posição nesse mercado tão disputado.

Outro fato marcante do ano foi a conclusão da negociação de saída da International Finance Corporation (IFC) do quadro de acionistas da VIX, encerrando um ciclo de oito proveitosos anos de sociedade entre a entidade, ligada ao Banco Mundial, e o Grupo Águia Branca. O GAB voltou a ser o único acionista da VIX, tornando a Companhia um dos únicos *players* de grande porte no mercado de logística com capital 100% brasileiro.

Nosso foco para o ano de 2023 e em médio prazo estará na eficiência na operação, em todas as linhas de negócio, com rentabilização a partir do indicador de retorno sobre o capital investido (ROIC), priorizando a renovação da frota. O movimento será acompanhado por uma ampla discussão sobre nosso Planejamento Estratégico 2025 para identificar possíveis redefinições em metas e objetivos.



## Novas certificações: prova da excelência

Obtivemos em 2022 certificações que comprovam nosso compromisso com a excelência nos serviços prestados. Após uma revisão de processos, as operações da VIX receberam a certificação ISO 45001:2018 – Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional, atestando a conformidade de nosso gerenciamento de segurança.

A VIX e a Autoport também foram certificadas pela Receita Federal como Operador Econômico Autorizado (OEA) – reconhecidas como empresas seguras e confiáveis quanto à segurança física dos veículos transportados e à devida conformidade tributária e aduaneira. Como no Brasil há pouquíssimas empresas com esse *status*, passamos a ter um importante diferencial competitivo.



# Principais resultados consolidados

Os resultados positivos do ano contaram com a alta na demanda por transporte automotivo, que retornou ao nível pré-pandemia; o aumento de *market share* no segmento de Gestão e Terceirização de Frotas; e o crescimento nas praças de atuação do V1.

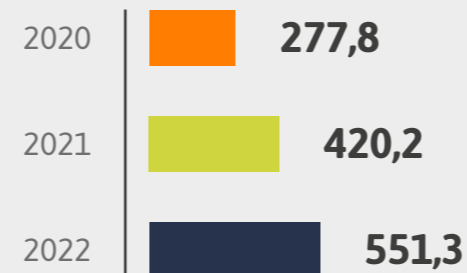
## Destaques de 2022

- **Receita líquida de serviços recorde: R\$ 2,28 bilhões**, aumento de **25,4%** em comparação a 2021
- **Receita com vendas de ativos: R\$ 340 milhões**, **26%** a mais que no ano anterior
- **Crescimento de 31,2%** no lucro bruto (**R\$ 551,3 milhões**)
- **ROIC: 12,8%**, elevação de **2,2%**

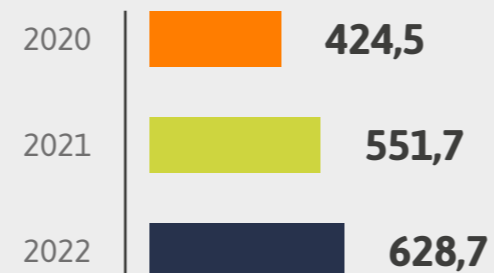
### Receita líquida total (R\$ milhões)



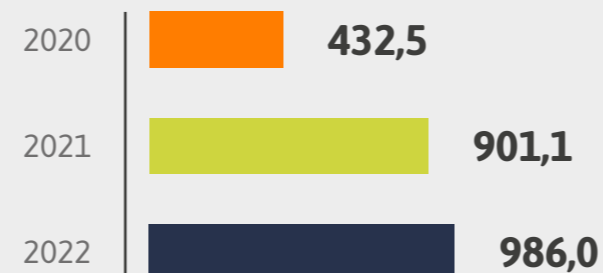
### Lucro bruto (R\$ milhões)



### Ebitda (R\$ milhões)



### Investimentos (Capex, R\$ milhões)



Nosso desempenho financeiro é acompanhado por dois Comitês de assessoramento ao Conselho de Administração (Gestão Financeira e Mercado) que ocupam papel fundamental no controle das finanças corporativas, da estrutura de capital, estratégia de negócios e acompanhamento do desempenho econômico.

As reuniões dos Comitês ocorrem periodicamente a fim de estabelecer uma rotina de acompanhamento dos números e resultados, bem como avaliar a situação dos impactos (potenciais e reais) que possam afetar o desempenho.



## Logística Dedicada

Nossos serviços de Logística Dedicada atendem clientes de vários setores e tipos de cargas. Além de consultoria e planejamento das operações, desenvolvemos soluções para otimizar as atividades de transporte dos clientes, seja por meio de redesenho de fluxos de processos logísticos, integração de modais ou emprego de equipamentos especiais.

A atuação se dá em numerosos pontos da cadeia de suprimentos dos clientes: extração de insumos, transporte até as unidades industriais, transporte de passageiros, movimentações internas em parques industriais, recolhimento de resíduos, gestão de estoque e armazenagem, locação de máquinas e equipamentos, transferência e distribuição dos produtos ao cliente final e logística reversa, entre outros.

Os principais setores de atuação da Logística Dedicada são Siderurgia, Papel & Celulose, Oil & Gas e Mineração. Mas a Companhia possui um portfólio de atuação diversificado, abrangendo também setores de Energia, Gás Natural, Turismo, Logística e Petroquímico.

**A Logística Dedicada atua em numerosos pontos da cadeia de suprimentos dos clientes**



## Siderurgia

Todos os contratos de atuação no setor de Siderurgia a vencer em 2022 foram renovados, incluindo aqueles com grandes indústrias de aço e mineração que englobam a cadeia completa – na qual transportamos de funcionários a bobinas.

Como oportunidade de diversificação, fechamos novos contratos. Nossas metas de manutenção e segurança foram alcançadas, um desafio quando se lida com atividades ininterruptas, 24 horas por dia.

Priorizamos a reforma de equipamentos usados para evitar os altos preços das máquinas novas e os longos prazos para entrega. Em relação a máquinas novas importadas, adquirimos novos equipamentos dotados de telemetria, que nos permitem buscar maior produtividade para nossos clientes.

Em outra iniciativa em prol do meio ambiente, implementamos equipamentos de varrição mecanizada (varredeiras), tecnologia que reduz a emissão de particulados e o uso de água, melhorando o desempenho na limpeza de vias internas. Diante dos resultados expressivos, o sistema virou um *case* de sucesso e será apresentada em *road shows* durante 2023 para despertar interesse de outras empresas.

O planejamento para o setor de Siderurgia durante o ano de 2023 abordará desafios na atração, desenvolvimento e retenção de talentos e a busca por mão de obra especializada. Em longo prazo, a estratégia é uma gestão de alta produtividade, segurança e competitividade, fundamentada em parcerias fortes com clientes e fornecedores.





## Papel e Celulose

Os resultados do ano foram impactados pela forte alta nos preços de combustíveis e insumos. A melhoria de contratos já existentes, o reforço da atuação comercial junto ao mercado florestal e uma maior atenção à conservação de equipamentos foram outras prioridades no decorrer do ano.

Nas operações, testamos várias ferramentas de apoio a motoristas, visando aumentar a segurança. Entre elas, retrovisores eletrônicos, sistema de fadiga, câmera térmica para regiões com neblina e outros equipamentos adequados para realidades operacionais específicas.

## Oil & Gas

No setor de Oil & Gas, o foco em 2022 foi a busca por mais rentabilidade nos seus contratos, melhorando assim o retorno sobre o capital investido (ROIC) no segmento.

Nas mobilizações *on shore*, estreamos no Espírito Santo no transporte de petróleo bruto (serviços de transporte de óleo, água produzida e movimentação logística com máquinas) e no de gás natural – transporte de Gás Natural Comprimido (GNC) entre bases de compressão e descompressão. Na Bahia, seguimos com ações importantes no transporte de materiais para DTM de sondas, água produzida e logística volante e o transporte de óleo bruto e água produzida em carretas tanques e caminhões sugadores.

Para 2023, os objetivos são adequar o modelo de negócio de Operação Logística Integrada em novos clientes e aperfeiçoar os processos nas áreas ESG e conformidade, gestão de pessoas e inovação.



## Mineração

O setor de Mineração também sofreu o impacto da alta dos preços dos equipamentos, peças e combustível, em especial no início de 2022, quando a pressão dos custos foi mais forte. Diante desse quadro, os contratos foram estendidos e ajustes foram feitos nas operações.

O ano foi dedicado a priorizar a otimização e a eficiência no âmbito de segurança, no qual as metas foram batidas. Todos os programas de treinamento e reciclagem foram realizados de forma satisfatória, e os investimentos em processos de qualidade e manutenção das operações foram intensificados.

Entre as inovações da área, destacamos as operações com máquinas com controle remoto, que evitam interromper o sistema para fazer limpeza, por exemplo, e um sensor de tanques que controla o consumo de combustível. Em 2023, os contratos nesse setor preveem o aumento dos negócios de Limpeza Industrial, com a implementação das varredoras, e a consolidação dos processos de qualidade e manutenção das operações.



## Logística Automotiva (Autoport)

O segmento de logística automotiva foi um dos que tiveram melhor *performance* em 2022. O transporte de veículos nacionais e importados em cego-nhas entre as montadoras e as concessionárias (e suas atividades correlatas) teve um expressivo aumento de volume.

Em relação a 2021, a receita registrou aumento de 66%, enquanto a frota operacional cresceu 23%. E mais: alcançamos as metas propostas para 2023 já em 2022, avançando bastante nas projeções feitas no Planejamento Estratégico para 2025.

O resultado positivo foi possível por meio de uma cuidadosa gestão focada nos preços dos equipamentos e com o fôlego obtido a partir da aquisição da Servicarga. Outro diferencial foi a obtenção da certificação de Operador Econômico Autorizado (leia mais em *Certificações: prova da excelência*).

O uso do aplicativo Automotorista, com o qual é possível acompanhar em tempo real as baixas de documentos de veículos que são realizadas a distância, foi amadurecido e será legalizado em 2023.



**A receita do segmento de Logística Automotiva registrou aumento de 66%**



## Gestão e Terceirização de Frotas (GTF)

O ano em nossa linha de negócios de gestão e terceirização de frotas, operado sob a marca Let's Rent a Car foi de crescimento comedido. Juros altos e a normalização da frota impediram que os índices fossem mais positivos.

Nos serviços prestados, que incluem a personalização de veículos, gestão de manutenção, disponibilidade imediata e documentação, tivemos todas as metas alcançadas, chegando a representar 16,6% da receita líquida total da Companhia.

Consolidamos ainda nosso posicionamento no mercado da terceirização, com o primeiro contrato assinado com motocicletas elétricas, setor ainda em fase de implantação, e o impulso nas assinaturas de veículos pesados (mais de 100 assinaturas para pequenas e médias empresas). Já as assinaturas de veículos leves – cerca de 600 – ficaram abaixo do esperado por causa da alta das taxas de juros.

Um importante acontecimento foi a inauguração, em março, da nova sede em Araraquara (SP), para acomodar a equipe em crescimento. O ambiente



permite o modelo híbrido de trabalho com salas e ilhas para diferentes tipos de reunião e espaço *coworking*.

Em sintonia com as demais frentes de negócio da Companhia, a Let's prevê 2023 como um ano de crescimento, renovando um maior número de contratos e adotando reposição apenas nos casos de encerramento.

## Plataforma de Mobilidade

O app do V1, nossa plataforma digital de mobilidade urbana, ganhou mais de 200 funcionalidades em 2022, se expandiu em Vitória (ES) e foi implementada em Curitiba (PR). Entre os novos recursos, está uma ferramenta em teste capaz de detectar um roubo de carro em tempo real e recuperá-lo em até 15 minutos.

Com uma frota total de 2.871 veículos operacionais, o V1 apresentou receita líquida total de R\$ 141,8 milhões, 5,4% do faturamento da VIX no ano de 2022. Até 2021, a proporção média era de apenas 2,0%.

No portfólio de serviços, o V1 Assinatura, que elimina toda a burocracia que envolve a compra de um carro zero quilômetro, registrou boa expansão, fechando o ano com uma oferta de 1.300 carros.

Já o V1 Viagens, que oferece transporte operado por motoristas profissionais, com frota própria e atendimento de excelência, direcionou o foco para a eficiência e rentabilidade, buscando as melhores ofertas e demandas.





# Inovação e tecnologia

Os programas de inovação e as iniciativas desenvolvidas na área





# Inovação e tecnologia

GRI 3-3: Inovação e tecnologia, Novos modelos de negócio



## INOVAÇÃO E TENDÊNCIAS

**Inovação nos diferencia. Somos inconformados e acreditamos que é possível evoluir sempre.**



A evolução que perseguimos incansavelmente virá pelo caminho da inovação. Por meio das iniciativas do VIX Labs, o primeiro laboratório de inovação do Grupo Água Branca, investimos no nosso futuro: metodologias ágeis e soluções inovadoras que renderão um crescimento mais acelerado e sustentável.

Temos um Comitê de Inovação formado por uma equipe multidisciplinar e interdepartamental, que avalia e acompanha as ideias de novos negócios digitais com maior potencial e conexão com nosso negócio atual.

Nossa estratégia de inovação é baseada em quatro pilares, com suas respectivas prioridades:



### Transformação digital

Digitalização e mais agilidade nos processos



### Conexão de soluções

Eficiência operacional, aumento de produtividade, menores custos em toda a operação da Divisão Logística



### Novos negócios digitais

Novas receitas com negócios “leves”, sem ativos



### Cultura

Fomento de cultura de inovação com método e orientação a resultados





A gestão do portfólio de inovação e tecnologia é centralizada, com foco em evoluções de soluções já desenvolvidas e a geração de novos produtos e serviços. A conexão com outros ecossistemas de inovação é estimulada de modo a fortalecer a cultura interna e preparar nosso capital humano para a colaboração em prol da aceleração de ideias.

Em agosto, promovemos a inauguração do Let's Labs, focado em evolução dos processos do segmento de Gestão e Terceirização de Frotas. Formado por colaboradores de diferentes áreas da linha de negócio, o novo laboratório, extensão do Vix Labs – área de inovação da Divisão Logística – já promoveu avanços na digitalização de processos da Let's.

Entre as iniciativas internas para acelerar a cultura de inovação, destacamos também nossa Semana de Inovação, mais importante evento do ano na área. Os encontros aconteceram em outubro com apresentação de *cases* de todas as áreas de negócio e palestras de gerentes e técnicos de nosso

time. Eles falaram sobre temas ligados a novos conhecimentos e transformação digital, além de disseminarem inovações implantadas em nossas operações e seus bons resultados. O evento evidenciou que a inovação está em todos os níveis da VIX e é responsabilidade de todos.

Com processos de geração e desenvolvimento de ideias implementados em cada departamento, foi possível testar formatos diferentes em 2022. A experiência gerou um programa corporativo que vai atuar a partir de 2023, dando maior coesão e visibilidade aos resultados das iniciativas de inovação em cada linha de negócio.

A estratégia ainda contempla o uso da Lei do Bem (Lei n.11.196, 21/11/2005), que oferece benefícios fiscais para empresas que investem em inovação tecnológica. Centralizamos os processos de rastreamento de iniciativas elegíveis aos benefícios, o que multiplicará o número de ideias e agilizará as etapas de apresentação dos projetos ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI).







## Prêmio Inovação GAB

A Divisão Logística gerou 1.500 ideias inovadoras no Prêmio Inovação do Grupo Águia Branca que foi encerrado em 2022 com reconhecimento às ideias implantadas. Os times premiados ainda participaram do IMOVA-SE, evento de aceleração das ideias do Grupo Águia Branca.

Neste ano, organizamos uma equipe de tecnologia e inovação dedicada aos negócios de Logística, time multidisciplinar que vem apresentando respostas rápidas aos desafios (reais e potenciais) apresentados.

A presença da nova equipe proporcionou maior entendimento na busca por soluções ágeis e otimizadas. As alocações de *squads* multidisciplinares na solução de problemas com viés tecnológico foi aplicada durante todo o ano e será alavancada em 2023.



### Foco em 2022

Avaliando nossas iniciativas em 2022, a maioria foi voltada para a evolução e incremento de processos, mas não deixamos de entregar novos produtos digitais e desenvolvimento de ideias para novos modelos de negócios.

**1.500 ideias inovadoras para as atividades de logística foram apresentadas no Prêmio Inovação 2022**



## Mobilidade elétrica

Atenta a todas as possibilidades de usos e estudos sobre mobilidade elétrica, continuamos a aplicar as soluções em nossas operações em busca de dados e *expertise* no assunto. Na Companhia, temos na oferta carros e ônibus elétrico. Esses estudos e testes têm contribuído para cada vez mais conhecermos as tendências e nos prepararmos para atendimento e precificação de projetos a clientes conectados a essa vertente.





## Transformação digital

Apresentamos vários avanços na digitalização de processos e serviços (internos e externos) em 2022, todos com o foco de atender cada vez melhor nossos clientes. Alguns dos destaques:

- **Projeto Wave:** O Wave é um sistema de gestão integrado que ajuda a melhorar os processos internos e integrar as atividades de diferentes setores. Ele foi desenvolvido para oferecer novas tecnologias e atender às necessidades específicas do negócio, atuando na governança de dados, estabilidade e arquitetura.
- **VAPT 2.0:** o *app*/portal VIX Aproximando Pessoas e Tecnologias (VAPT) reúne as principais informações corporativas, entre notícias, campanhas, *podcasts* e comunicados. A inclusão de novos conteúdos é feita de forma colaborativa, contando com o apoio das bases; todas as informações podem ser divulgadas para públicos específicos, desde todo o time até um único colaborador. Pelo VAPT é possível acessar o módulo EPI, para controle e gestão de Equipamentos de Proteção Individual, e também o módulo “Conecta”, para acompanhamento de processos seletivos internos, acesso a contracheque, organogramas e também trilhas da educação corporativa.
- **V1 Aluguel de Carros:** a plataforma foi aperfeiçoada para permitir contratação de veículos mesmo sem uso o aplicativo, usando apenas mensagens de texto ou de áudio por meio do *app* de mensagens WhatsApp.
- **Plataforma Parceiros:** com funcionamento similar ao das plataformas de aluguel de imóveis por temporada, permite conduzir o processo de venda de veículos de forma 100% remota e digital.

O foco das iniciativas de digitalização é sempre a melhoria do atendimento prestado





## Colaboração e inovação aberta

O VIX Labs também é nosso elo com o mercado, valorizando a troca de experiências. Esse compartilhamento acontece de diversas formas: convidando executivos de diferentes empresas para oferecer outras perspectivas de negócios, participando de eventos nacionais e internacionais e incentivando parcerias com instituições de ensino e hubs de inovação.

Em 2022, o VIX Labs, sob supervisão de nossa Diretoria, foi responsável por importantes ações com o público externo para incrementar a área de inovação. Fizemos conexões entre *players* do mercado e nossos gestores; as equipes mantiveram contatos com as *startups*, permitindo discussões sobre tendências e indicadores.

Ainda nesse espírito colaborativo, foram realizados encontros com consulados e com a Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes) para identificação de oportunidades em *startups*. No campo da cooperação com entidades acadêmicas, em parceria com os estudantes de Comunicação e Tecnologia do Centro Universitário Faesa, realizamos nosso primeiro Processo de Inovação Aberta. O piloto teve o objetivo de criar um protótipo de gestão automatizada para frotas e manutenções.

Durante dois meses de mentoria com conhecimento de *design thinking* e estruturação de modelo de negócios, os alunos desenharam o

### Em 2022, o VIX Labs foi responsável por importantes ações com o público externo para incrementar a área de inovação

planejamento da solução, voltada para pequenos e médios empreendedores de locação de veículos. O trabalho foi concluído em maio com a apresentação do protótipo final.

Esse formato de inovação aberta do VIX Labs busca o desenvolvimento de soluções junto às universidades e também mapeia talentos para inovação e tecnologia – uma das alunas participantes do projeto piloto foi contratada como nossa estagiária.





## Segurança cibernética

Para garantir a segurança e a privacidade dos dados pessoais armazenados e processados durante nossas atividades, contamos com um Comitê de Privacidade interdepartamental. O grupo trabalha na avaliação dos riscos encontrados, sugere e debate documentos e novos processos corporativos e também dissemina conhecimento para os demais colaboradores.

Um Escritório de Privacidade cuida da gestão da governança do tema na VIX, centralizando ações corporativas e a estruturação de condutas. O Escritório também atua como canal de comunicação entre o *data protection officer* (DPO) da Companhia e os titulares dos dados. Temos também estruturado um Programa de Governança de Privacidade, atendendo todos os requisitos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

A cultura de segurança de dados é reforçada por capacitações e eventos sobre o tema (como a Semana da Privacidade). As iniciativas complementam o uso de ferramentas como testes de vulnerabilidade, revisões de códigos, planos de recuperação e de *backup*, gestão e controle de acessos e processos para bloqueio de ataques digitais.



**A cultura de segurança de dados é reforçada por capacitações e eventos sobre o tema**



## Tecnologia aplicada a novos negócios

GRI 3-3: Novos modelos de negócio

A VIX tem se destacado por sua busca constante pela diversificação de receita. Compreendemos que, para garantir a perenidade de nossas operações e enfrentar os desafios futuros, é fundamental adotar modelos novos e diferentes dos tradicionais. Temos uma genuína preocupação com o futuro e como pretendemos posicionar a VIX como uma empresa inovadora, criando novas vertentes de negócio e estabelecendo parcerias estratégicas.

Reconhecendo as demandas em constante evolução do mercado, estamos empenhados em explorar modelos inovadores que nos permitam expandir nosso alcance e atender às necessidades em constante mudança de nossos clientes.

Outra característica que nos levará ao futuro é nosso inconformismo positivo. Encorajamos todo o time a questionar o *status quo* e a buscar constantemente oportunidades de melhoria.

## VIVA – VIX Veículos Autônomos

O VIVA – VIX Veículos Autônomos é a nossa mais recente vertical de negócios, que combina inovação e tecnologia para operações logísticas, com foco na automação de veículos e equipamentos.

As aplicações das ferramentas do VIVA são diversificadas. Podem atuar na movimentação interna de madeira em áreas portuárias até armazenagens em locais de mineração, sempre com precisão e padronização nos processos, e elevando a integração entre as atividades industriais e operações internas. Empregado em operações dedicadas, traz maior produtividade com menos equipamentos envolvidos.

O VIVA dispõe de um ambiente para apresentação, o Espaço VIVA, inaugurado em agosto de 2022 na nossa sede em Vitória (ES). Está preparado para receber visitantes e potenciais clientes para fazer negócios e partilhar ideias. Lá é possível conhecer como funciona o Galileu, nosso primeiro veículo autônomo que traciona cargas de altos volumes e possui nível 4 de automação, o mais próximo da robotização total.







## Lume Robotics

Nos tornamos acionistas da Lume Robotics, *startup* capixaba que possui avançada solução de veículos autônomos no país, aplicável a diversos tipos de veículos, e em 2022 foi importante período para consolidarmos projetos e protótipos aplicados em clientes. Essa iniciativa reforça nossa estratégia de consolidação no mercado nacional como desenvolvedora de soluções inovadoras e de automação para áreas operacionais.

Com essa nova vertente, possibilitamos o uso dos veículos autônomos desenvolvidos em todos os segmentos de atuação. O primeiro projeto já está em andamento, e consiste na adaptação do caminhão modelo Mercedes-Benz Axor 3344, propiciando o transporte autônomo de carretas em ambientes portuários e industriais.

A parceria é mais um passo para ofertar ao cliente o que há de mais moderno e inovador em operações logísticas cada vez mais completas, seguras, eficientes e sustentáveis.



**65**

processos internos mapeados pelo sistema de gestão Wave





Indicadores GRI e SASB detalhados

# Anexo GRI





## Nossa empresa

### EMPRESAS INCLUÍDAS NO RELATÓRIO GRI 2-2

As entidades que incluímos neste Relatório de Sustentabilidade são: Vix Logística S/A – controladora e suas controladas: Águia Branca Logística Ltda, Águia Branca SRL (Argentina), Autoport Transportes e Logística Ltda, Let's Rent a Car S/A, Salute Locação e Empreendimentos Ltda, Vix Transportes Dedicados Ltda, VIXLOG Tecnologia e Serviços Ltda, Servicarga Transportes e Serviços Ltda.

Sob as marcas: Vix Logística, Let's, Autoport e V1.

A relação de empresas consideradas no Relatório é a mesma apresentada nas nossas demonstrações financeiras. A exceção é a ausência, no Relatório, de informações particularizadas sobre a controlada Lume Robotics S/A, por conta da participação acionária de 10%.

A VIX Logística S/A e suas controladas foram todas avaliadas para composição da materialidade. Assim, foram consideradas para dados deste Relatório coligadas com participação de 99% ou 100%, sendo a única exceção a Lume Robotics S/A.

## Nossa governança

### PAPEL DO PRINCIPAL ÓRGÃO DE GOVERNANÇA NO RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE GRI 2-14

As informações que divulgamos em nosso Relatório de Sustentabilidade são preparadas e avaliadas previamente por um Comitê específico, composto por gestores e coordenado pela Gerência de Sustentabilidade, que se reporta à Diretoria Administrativa. Após a validação desse Comitê, o conteúdo é submetido à aprovação da Diretoria Executiva e apresentado ao Comitê de Pessoas & ESG. Uma vez validado por essas instâncias, o Relatório é aprovado pelo Conselho de Administração antes de sua publicação.

### CONFLITOS DE INTERESSE GRI 2-15

As diretrizes para o tema de conflitos de interesse são dadas por nosso Estatuto Social e nosso Código de Conduta. Contamos ainda com uma Política de Transações com Partes Relacionadas, aprovada pelo Conselho de Administração em 26 de julho de 2021, aplicável aos acionistas, administradores, membros do Conselho de Administração e Comitês da Companhia e suas subsidiárias. Consulte a Política na íntegra [aqui](#).

### AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PRINCIPAL ÓRGÃO DE GOVERNANÇA GRI 2-18

Em 2022, prosseguimos a implementação dos mecanismos de avaliação do desempenho do Conselho de Administração sobre os impactos de questões ESG. A última avaliação do Conselho e dos Comitês de Assessoramento ocorreu em 2021.

A condução do processo de avaliação do Conselho de Administração, membros do Conselho de Administração e da Diretoria é de responsabilidade do Presidente do Conselho de Administração, sendo facultada a utilização de assessoria externa especializada.

Em 2021, a avaliação foi conduzida por consultoria independente, compreendendo os seguintes tópicos:

- A estrutura e o funcionamento do Conselho de Administração;
- O comprometimento com as melhores práticas de governança corporativa;
- O ambiente de controles, processos, riscos e de *compliance*;
- A cultura organizacional e suas manifestações tangíveis e intangíveis.

Os resultados consolidados dessas avaliações foram divulgados a todos os membros do Conselho.





## POLÍTICAS E PROCESSOS DE REMUNERAÇÃO

GRI 2-19, 2-20

Nossa Política de Remuneração de Administradores é aprovada pelo Conselho de Administração e se encontra disponível para consulta no *site* de relações com investidores ([ri.vix.com.br](http://ri.vix.com.br)). O Conselho é responsável pela implementação, supervisão e revisão periódica da política.

A remuneração fixa de membros do Conselho de Administração e da Diretoria corresponde aos serviços prestados por cada um, dentro do escopo definido para sua atuação. Os membros do Conselho não contam com remuneração variável. Os membros da Diretoria fazem jus à remuneração variável que pode ser estruturada na forma de bônus, participação nos resultados ou remuneração baseada em ações.

Para os demais cargos, a política de remuneração da Companhia é norteadas pelas convenções e acordos coletivos, junto aos sindicatos de classes.

## CUMPRIMENTO DAS LEIS E REGULAMENTOS GRI 2-27

Não possuímos, até esta data da publicação deste Relatório, processos judiciais e administrativos relacionados à não conformidade nem à falha com a lei anticorrupção. No ano de 2022, não houve multas e/ou não conformidades com leis e regulamentações significativas no que se refere à área ambiental.

## ABORDAGEM AO ENGAJAMENTO DO STAKEHOLDER

GRI 2-29

Dentre as iniciativas de engajamento de *stakeholders*, podemos destacar a aproximação com clientes visando desenvolver soluções sustentáveis e customizadas, empregando tecnologia e inovação. O principal objetivo é a mitigação de impactos negativos, sendo o principal a emissão de gases de efeito estufa.

Outro tipo de engajamento envolve colaboradores, clientes e cadeia de valor em geral e é motivado pela preocupação com a segurança das operações e das pessoas envolvidas. O relacionamento é conduzido por meio de campanhas temáticas, diálogos de segurança, envolvimento ativo com a saúde e bem-estar dos motoristas e operadores, bem como iniciativas tecnológicas.

## CASOS CONFIRMADOS DE CORRUPÇÃO E DE CONCORRÊNCIA DESLEAL GRI 205-3, 206-1

No ano de 2022 não houve qualquer envolvimento em casos de corrupção, ou em ações judiciais por concorrência desleal, prática de truste e/ou monopólio.



# Cuidando da nossa gente

## FUNCIONÁRIOS<sup>1</sup> GRI 2-7

Atuamos na prestação de serviços de logística em todas as regiões do país, com destaque para as regiões Sudeste (onde está localizada a nossa sede) e Nordeste com maior representatividade da mão de obra.

Ao fim de 2022, observamos uma redução no número total de colaboradores, considerando os totais de dezembro de 2021. A variação se deveu ao aumento na inteligência nos processos e na eficiência operacional da Companhia, bem como aos impactos da guerra entre a Ucrânia e a Rússia, que afetou a economia global em diversos aspectos.

Como metodologias e premissas usadas para compilar os dados, utilizamos o sistema ERP SAP para controlar os processos de gestão de pessoas e, a partir de relatórios extraídos, compilamos as informações apresentadas.

### Empregados por região e gênero

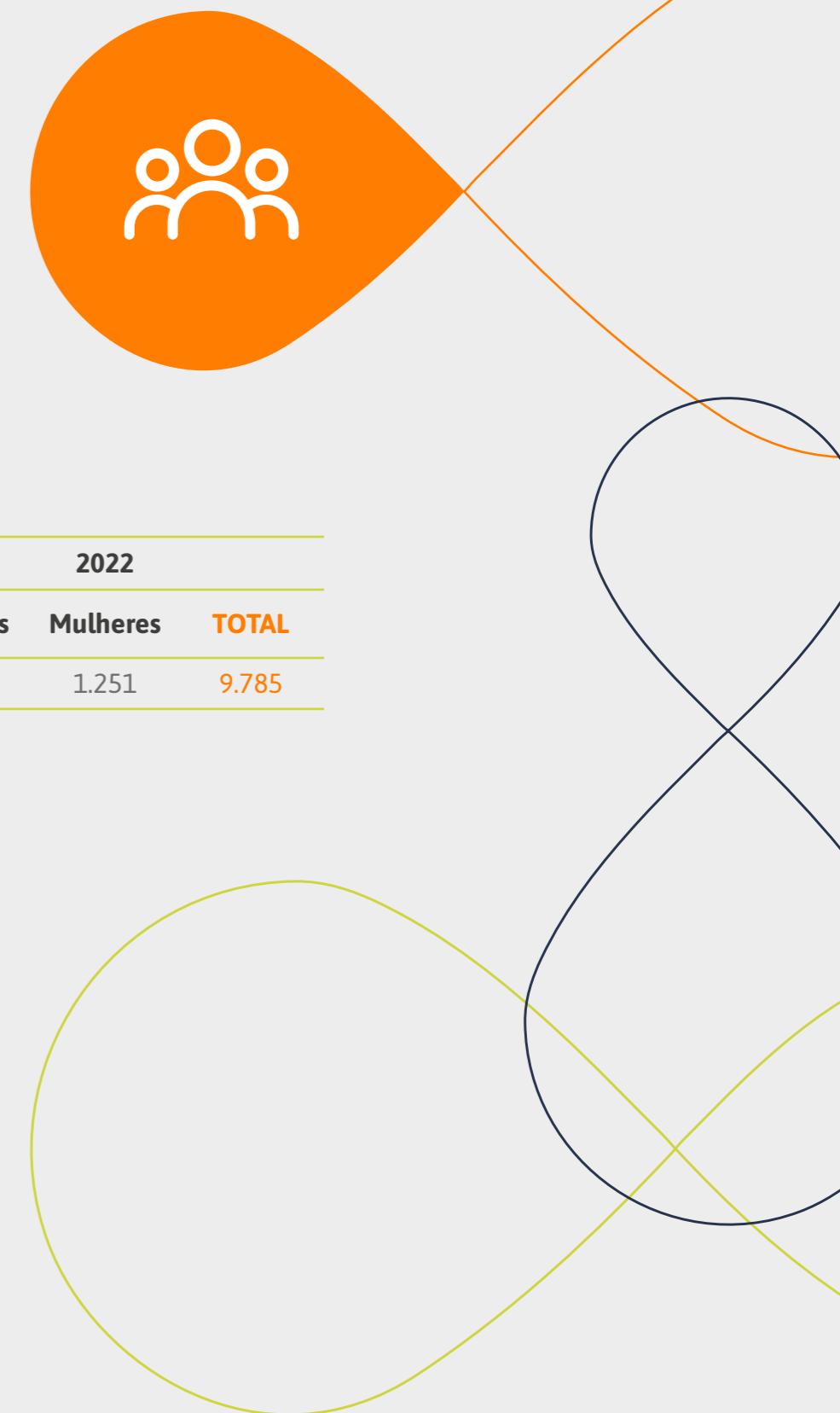
|              | 2022         |              |              |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
|              | Homens       | Mulheres     | TOTAL        |
| Norte        | 664          | 81           | 745          |
| Nordeste     | 1.906        | 116          | 2.022        |
| Centro-oeste | 26           | 3            | 29           |
| Sudeste      | 5.595        | 1.036        | 6.631        |
| Sul          | 343          | 15           | 358          |
| <b>TOTAL</b> | <b>8.534</b> | <b>1.251</b> | <b>9.785</b> |

### Empregados por tipo de contrato de trabalho e gênero

| TIPO DE CONTRATO | 2020   |          |       | 2021   |          |        | 2022   |          |       |
|------------------|--------|----------|-------|--------|----------|--------|--------|----------|-------|
|                  | Homens | Mulheres | TOTAL | Homens | Mulheres | TOTAL  | Homens | Mulheres | TOTAL |
| Permanente       | 8.110  | 1.010    | 9.120 | 8.902  | 1.230    | 10.132 | 8.534  | 1.251    | 9.785 |

### Empregados por tipo de contrato de trabalho e região

| REGIÃO       | TEMPO INDETERMINADO |               |              |
|--------------|---------------------|---------------|--------------|
|              | 2020                | 2021          | 2022         |
| Norte        | 924                 | 1.048         | 745          |
| Nordeste     | 1.685               | 1.935         | 2.022        |
| Centro-oeste | 169                 | 164           | 29           |
| Sudeste      | 6.137               | 6.735         | 6.631        |
| Sul          | 205                 | 250           | 358          |
| <b>TOTAL</b> | <b>9.120</b>        | <b>10.132</b> | <b>9.785</b> |





### Empregados sem garantia de carga horária, por gênero e região

|              | 2022       |           |            |
|--------------|------------|-----------|------------|
|              | Homens     | Mulheres  | TOTAL      |
| Norte        | 5          | 0         | 5          |
| Nordeste     | 8          | 1         | 9          |
| Centro-oeste | 1          | 0         | 1          |
| Sudeste      | 123        | 38        | 161        |
| Sul          | 3          | 0         | 3          |
| <b>TOTAL</b> | <b>140</b> | <b>39</b> | <b>179</b> |

### Empregados por tipo de emprego, por gênero

| TIPO DE EMPREGO  | 2020         |              |              | 2021         |              |               | 2022         |              |              |
|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
|                  | Homens       | Mulheres     | TOTAL        | Homens       | Mulheres     | TOTAL         | Homens       | Mulheres     | TOTAL        |
| Jornada integral | 7.956        | 968          | 8.924        | 8.713        | 1.143        | 9856          | 8.162        | 1.164        | 9.326        |
| Jornada parcial  | 154          | 42           | 196          | 189          | 87           | 276           | 372          | 87           | 459          |
| <b>TOTAL</b>     | <b>8.110</b> | <b>1.010</b> | <b>9.120</b> | <b>8.902</b> | <b>1.230</b> | <b>10.132</b> | <b>8.534</b> | <b>1.251</b> | <b>9.785</b> |

### Empregados por tipo de emprego, por região

| TIPO DE EMPREGO | 2022             |                 |              |
|-----------------|------------------|-----------------|--------------|
|                 | Jornada Integral | Jornada Parcial | TOTAL        |
| Norte           | 735              | 10              | 745          |
| Nordeste        | 1.943            | 79              | 2.022        |
| Centro-oeste    | 29               | 0               | 29           |
| Sudeste         | 6.354            | 277             | 6.631        |
| Sul             | 265              | 93              | 358          |
| <b>TOTAL</b>    | <b>9.326</b>     | <b>459</b>      | <b>9.785</b> |

<sup>1</sup> Não há histórico relativo aos ciclos de 2020 e 2021 porque, nesses anos, a VIX não relatava essas informações.





## TRABALHADORES QUE NÃO SÃO FUNCIONÁRIOS GRI 2-8

### Trabalhadores por categoria funcional e gênero<sup>1</sup>

|              | 2020      |           |           | 2021      |           |            | 2022      |           |            |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|
|              | Homens    | Mulheres  | TOTAL     | Homens    | Mulheres  | TOTAL      | Homens    | Mulheres  | TOTAL      |
| Aprendizes   | 28        | 32        | 60        | 75        | 71        | 146        | 67        | 62        | 129        |
| Estagiários  | 5         | 1         | 6         | 9         | 6         | 15         | 10        | 5         | 15         |
| Trainees     | 0         | 0         | 0         | 1         | 0         | 1          | 2         | 0         | 2          |
| <b>TOTAL</b> | <b>33</b> | <b>33</b> | <b>66</b> | <b>85</b> | <b>77</b> | <b>202</b> | <b>79</b> | <b>67</b> | <b>146</b> |

<sup>1</sup> Em dezembro de 2022, realizamos várias turmas de aprendizagem que foram contratadas no início de 2023, o que justifica o gap apresentado no período.



## NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS GRI 401-1

### Empregados contratados, por faixa etária

|                    | 2020         |             | 2021         |             | 2022         |             |
|--------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
|                    | Nº           | Taxa        | Nº           | Taxa        | Nº           | Taxa        |
| Abaixo de 30 anos  | 1.078        | 0,58        | 1.431        | 0,73        | 1.095        | 0,6         |
| Entre 30 e 50 anos | 2.390        | 0,39        | 2.794        | 0,41        | 2.312        | 0,35        |
| Acima de 50 anos   | 254          | 0,20        | 313          | 0,22        | 278          | 0,21        |
| <b>TOTAL</b>       | <b>3.722</b> | <b>0,40</b> | <b>4.538</b> | <b>0,45</b> | <b>3.685</b> | <b>0,38</b> |

### Empregados contratados, por gênero

|              | 2020         |             | 2021         |             | 2022         |             |
|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
|              | Nº           | Taxa        | Nº           | Taxa        | Nº           | Taxa        |
| Homens       | 3.246        | 0,40        | 3.950        | 0,44        | 3.092        | 0,36        |
| Mulheres     | 476          | 0,47        | 588          | 0,48        | 593          | 0,47        |
| <b>TOTAL</b> | <b>3.722</b> | <b>0,40</b> | <b>4.538</b> | <b>0,45</b> | <b>3.685</b> | <b>0,38</b> |

### Empregados contratados, por região

|              | 2020         |             | 2021         |             | 2022         |             |
|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
|              | Nº           | Taxa        | Nº           | Taxa        | Nº           | Taxa        |
| Norte        | 552          | 0,59        | 444          | 0,42        | 185          | 0,25        |
| Nordeste     | 635          | 0,37        | 760          | 0,39        | 628          | 0,31        |
| Centro-oeste | 169          | 1,00        | 148          | 0,9         | 14           | 0,48        |
| Sudeste      | 2.365        | 0,38        | 3.073        | 0,46        | 2.644        | 0,4         |
| Sul          | 46           | 0,22        | 113          | 0,45        | 214          | 0,6         |
| <b>TOTAL</b> | <b>3.722</b> | <b>0,40</b> | <b>4.538</b> | <b>0,45</b> | <b>3.685</b> | <b>0,38</b> |



### Empregados que deixaram a empresa, por faixa etária

|                    | 2020         |             | 2021         |             | 2022         |             |
|--------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
|                    | Nº           | Taxa        | Nº           | Taxa        | Nº           | Taxa        |
| Abaixo de 30 anos  | 1.054        | 0,57        | 818          | 0,42        | 918          | 0,          |
| Entre 30 e 50 anos | 3.787        | 0,62        | 2.293        | 0,34        | 2.742        | 0,41        |
| Acima de 50 anos   | 861          | 0,70        | 288          | 0,20        | 364          | 0,27        |
| <b>TOTAL</b>       | <b>5.702</b> | <b>0,62</b> | <b>3.399</b> | <b>0,34</b> | <b>4.024</b> | <b>0,41</b> |

### Empregados que deixaram a empresa, por gênero

|              | 2020         |             | 2021         |             | 2022         |             |
|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
|              | Nº           | Taxa        | Nº           | Taxa        | Nº           | Taxa        |
| Homens       | 5.138        | 0,63        | 3.015        | 0,34        | 3.457        | 0,41        |
| Mulheres     | 564          | 0,55        | 384          | 0,31        | 567          | 0,45        |
| <b>TOTAL</b> | <b>5.702</b> | <b>0,62</b> | <b>3.399</b> | <b>0,34</b> | <b>4.024</b> | <b>0,41</b> |

### Empregados que deixaram a empresa, por região

|              | 2020         |             | 2021         |             | 2022         |             |
|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
|              | Nº           | Taxa        | Nº           | Taxa        | Nº           | Taxa        |
| Norte        | 143          | 0,15        | 326          | 0,31        | 487          | 0,65        |
| Nordeste     | 745          | 0,44        | 498          | 0,26        | 541          | 0,27        |
| Centro-oeste | 218          | 1,28        | 154          | 0,94        | 29           | 5,10        |
| Sudeste      | 4.570        | 0,74        | 2.358        | 0,35        | 2.740        | 0,41        |
| Sul          | 26           | 0,12        | 63           | 0           | 108          | 0           |
| <b>TOTAL</b> | <b>5.072</b> | <b>0,62</b> | <b>3.399</b> | <b>0,34</b> | <b>4.024</b> | <b>0,41</b> |

### LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE GRI 401-3

#### Licença-maternidade/paternidade

|   |          | 2020 <sup>1</sup> | 2021 <sup>1</sup> | 2022  |
|---|----------|-------------------|-------------------|-------|
| Empregados que tiveram direito a tirar a licença  | Homens   | 8.110             | 8.902             | 8.534 |
|   | Mulheres | 1.010             | 1.230             | 1.251 |
| Empregados que tiraram a licença  | Homens   | 198               | 229               | 199   |
|   | Mulheres | 30                | 46                | 35    |
| Empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença                         | Homens   | 201               | 232               | 199   |
|   | Mulheres | 26                | 43                | 52    |
| Empregados que retornaram a trabalhar após a licença e continuaram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho | Homens   | 236               | 164               | 170   |
|   | Mulheres | 28                | 41                | 52    |
| Taxa de retorno   | Homens   | -                 | -                 | 100%  |
|   | Mulheres | -                 | -                 | 100%  |
| Taxa de retenção  | Homens   | 68%               | 70%               | 71%   |
|   | Mulheres | 79%               | 95%               | 95%   |

<sup>1</sup> Os valores reportados em 2020 e 2021, referentes aos empregados que tiveram direito a tirar a licença, foram revistos e alterados.



### TAXA DE ROTATIVIDADE VOLUNTÁRIA E INVOLUNTÁRIA PARA TODOS OS FUNCIONÁRIOS

SASB TR-RO-320a.2

A taxa de desligamento voluntário foi de 25% em 2022; já a taxa de desligamento involuntária foi de 75%.

### Índice de remuneração total anual GRI 2-21

Considerou-se toda a folha de pagamento da empresa com a média do salário-base e remuneração a partir do agrupamento de cada categoria funcional. Para o cálculo da remuneração, considerou-se a base enviada ao INSS (salário, hora extra, bônus, adicional etc.). Os valores apresentados são uma média calculada em 31 de dezembro de 2022.

#### Aumento percentual da remuneração total anual – 2022

|   | VALOR     |
|---|-----------|
| Maior remuneração paga (no período coberto pelo relatório)                                | 2.742.278 |
| Remuneração total anual média para todos os empregados (exceto o indivíduo mais bem pago) | 32.773,15 |
| Proporção   | 83,67     |



#### Aumento percentual da remuneração total anual

|  | 2022         |           |
|--|--------------|-----------|
|  | Ano anterior | Este ano  |
| Maior remuneração paga   | 1.355.990,60 | 2.742.278 |
| Remuneração total anual média para todos os empregados (exceto o indivíduo mais bem pago)                    | 27.185       | 32.773,15 |
| Aumento percentual da maior remuneração paga (%)   |              | 102,23    |
| Aumento percentual da remuneração total média (%)  |              | 20,56     |
| Proporção do aumento percentual da maior remuneração paga pelo aumento percentual da remuneração total média |              | 4,97      |

### ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO GRI 2-30

Toda a nossa força de trabalho é coberta pelos acordos coletivos, exceto aprendizes, estagiários e estatutários. Os aprendizes são regidos pelo piso salarial nacional ou regional. Os estagiários têm suas condições de trabalho estabelecidas em contrato com a instituição de ensino, conveniada e empresa. Já os estatutários são eleitos por atas que estabelecem as diretrizes das relações de prestação de serviços.

#### Empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva

|                  | 2022  |
|------------------|-------|
| PERCENTUAL TOTAL | 98,34 |

### BENEFÍCIOS OFERECIDOS A EMPREGADOS DE TEMPO INTEGRAL QUE NÃO SÃO OFERECIDOS A EMPREGADOS TEMPORÁRIOS OU DE PERÍODO PARCIAL GRI 401-2

Além de garantir todos os benefícios previstos em lei e em suas normas coletivas, oferecemos para nossos colaboradores: licença-maternidade/paternidade, plano de saúde, seguro de vida, previdência privada, plano odontológico e cooperativa de crédito.



**PRAZO MÍNIMO DE AVISO SOBRE MUDANÇAS OPERACIONAIS GRI 402-1**

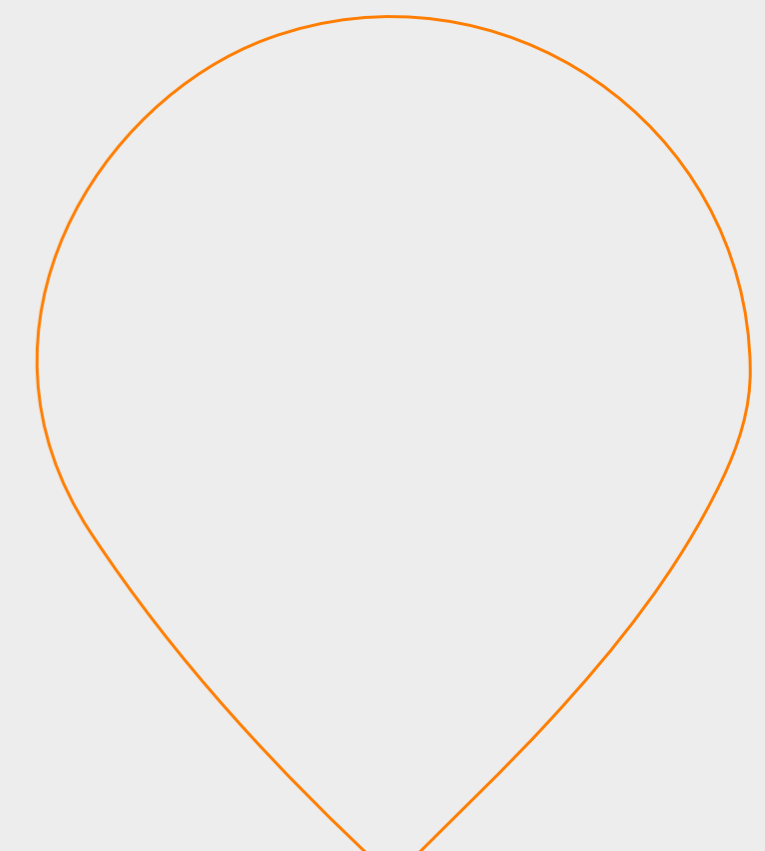
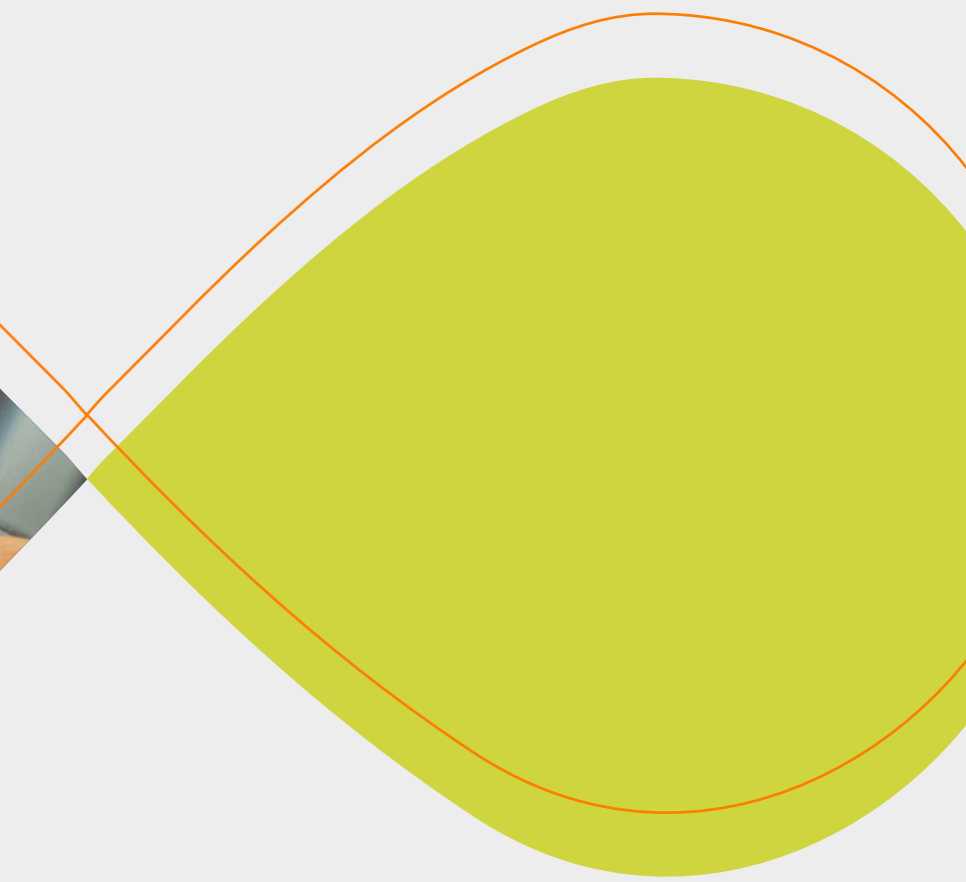
Apesar de não haver prazo formalizado para divulgação sobre mudanças, mantemos os colaboradores atualizados com sua estratégia, através de alinhamentos com as lideranças e também dos canais de comunicação corporativos (VAPT, Roda Notícia, grupos de WhatsApp) e Diálogos de Segurança.

**PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO MAIS BAIXO E SALÁRIO MÍNIMO LOCAL, COM DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO GRI 202-1**

Independentemente de gênero ou de localidade, ou mesmo da operação, a empresa segue a lei para definição do piso mínimo nacional para o remuneração dos seus colaboradores. A exceção é para os estados onde há um piso mínimo regional e este esteja acima do mínimo nacional. Para esta situação, adotamos o valor mais vantajoso para o empregado.

**Variação entre o salário mais baixo o salário mínimo, por gênero**

| UNIDADE OPERACIONAL 1                                  | 2020   |          | 2021   |          | 2022   |          |
|--|--------|----------|--------|----------|--------|----------|
|  | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres |
| Menor salário pago pela organização                    | -      | -        | -      | -        | 1.212  | 1.212    |
| Salário mínimo determinado por legislação ou sindicato | -      | -        | -      | -        | 1.212  | 1.212    |
| Relação percentual                                     | 100    | 100      | 100    | 100      | 100    | 100      |







**Média de horas de capacitação de trabalhadores por categoria funcional**

|             | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------------|------|------|------|
| Aprendizes  | 1,75 | 2,2  | 3,02 |
| Estagiários | 2,2  | 3,6  | 7,07 |
| Trainees    | -    | -    | 1,5  |

**MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO GRI 404-1**

**Média de horas de capacitação de empregados por gênero**

|              | 2020        | 2021        | 2022        |
|--------------|-------------|-------------|-------------|
| Homens       | 4,90        | 8,67        | 10          |
| Mulheres     | 2,81        | 6,19        | 8,06        |
| <b>TOTAL</b> | <b>3,86</b> | <b>7,43</b> | <b>9,76</b> |

**Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional**

|               | 2020 | 2021 | 2022  |
|---------------|------|------|-------|
| Conselho      | -    | 0,3  | -     |
| Diretoria     | 0,24 | 5,5  | 25,77 |
| Gerência      | 8,4  | 9,8  | 20,83 |
| Supervisão    | 10,0 | 14,3 | 12,94 |
| Coordenação   | 4,3  | 14,3 | 9,24  |
| Lideranças    | 2,4  | 8,5  | 1     |
| Especialistas | 2,5  | 11,2 | 9,16  |
| Analistas     | 1,8  | 3,6  | 7,86  |
| Assistentes   | 1,9  | 2,7  | 6,05  |
| Operacional   | 4,0  | 9,0  | 10,18 |



## DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E EMPREGADOS GRI 405-1

### Indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por gênero (%)

|                                  |              | 2020       | 2021       | 2022       |
|----------------------------------|--------------|------------|------------|------------|
| MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA | Homens       | 88,89      | 75         | 75         |
|                                  | Mulheres     | 11,11      | 22,22      | 25         |
|                                  | <b>TOTAL</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> |

### Indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por faixa etária (%)

|                                  |                    | 2020       | 2021       | 2022       |
|----------------------------------|--------------------|------------|------------|------------|
| MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA | Abaixo de 30 anos  | 0          | 0          | 0          |
|                                  | Entre 30 e 50 anos | 11,11      | 11,11      | 12,50      |
|                                  | Acima de 50 anos   | 88,88      | 88,88      | 88,88      |
|                                  | <b>TOTAL</b>       | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> |

### Empregados, por categoria funcional e gênero (%)

|               | 2020   |          | 2021   |          | 2022   |          |
|---------------|--------|----------|--------|----------|--------|----------|
|               | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres |
| Diretoria     | 70,0   | 30       | 70,00  | 30,00    | 84,62  | 15,38    |
| Gerência      | 84,78  | 15,22    | 86,00  | 14,00    | 74,29  | 25,71    |
| Supervisão    | 78,38  | 21,62    | 71,77  | 28,23    | 80,68  | 19,32    |
| Coordenação   | 73,33  | 26,67    | 74,65  | 25,35    | 72,62  | 27,38    |
| Lideranças    | 90,00  | 10       | 89,95  | 10,05    | 91,51  | 8,49     |
| Especialistas | 60,00  | 40       | 71,06  | 28,94    | 82,22  | 17,78    |
| Analistas     | 43,81  | 56,19    | 46,53  | 53,47    | 44,30  | 55,70    |
| Assistentes   | 40,99  | 59,01    | 42,54  | 57,46    | 44,46  | 55,54    |
| Operacional   | 93,85  | 6,15     | 93,00  | 93,80    | 93,55  | 6,45     |

### Trabalhadores, por categoria funcional e gênero (%)

|             | 2020   |          | 2021   |          | 2022   |          |
|-------------|--------|----------|--------|----------|--------|----------|
|             | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres |
| Aprendizes  | 46,67  | 53,33    | 51,37  | 48,63    | 51,94  | 48,06    |
| Estagiários | 83,33  | 16,67    | 60     | 40,00    | 66,67  | 33,33    |
| Trainees    | 0      | 0        | 100    | 0        | 100    | 0        |

### Empregados, por categoria funcional e faixa etária (%)

|               | 2022              |                    |                  |
|---------------|-------------------|--------------------|------------------|
|               | Abaixo de 30 anos | Entre 30 e 50 anos | Acima de 50 anos |
| Diretoria     | 0                 | 9                  | 4                |
| Gerência      | 1                 | 57                 | 12               |
| Supervisão    | 5                 | 65                 | 18               |
| Coordenação   | 2                 | 71                 | 11               |
| Lideranças    | 39                | 287                | 51               |
| Especialistas | 4                 | 36                 | 5                |
| Analistas     | 113               | 270                | 12               |
| Assistentes   | 268               | 349                | 15               |
| Operacional   | 1.251             | 5.468              | 1.208            |
| <b>TOTAL</b>  | <b>1.683</b>      | <b>6.612</b>       | <b>5.596</b>     |

### Trabalhadores, por categoria funcional e faixa etária (%)

|             | 2022              |                    |                  |
|-------------|-------------------|--------------------|------------------|
|             | Abaixo de 30 anos | Entre 30 e 50 anos | Acima de 50 anos |
| Aprendizes  | 129               | 0                  | 0                |
| Estagiários | 15                | 0                  | 0                |
| Trainees    | 2                 | 0                  | 0                |



**Empregados dos grupos de sub-representados, por categoria funcional (%)**

|               | 2022            |          |            |            |
|---------------|-----------------|----------|------------|------------|
|               | Pretos e Pardos | LGBT     | PCD        | Outros     |
| Diretoria     | 0               | 0        | 0          | 1          |
| Gerência      | 1               | 0        | 0          | 2          |
| Supervisão    | 0               | 0        | 2          | 3          |
| Coordenação   | 5               | 0        | 2          | 1          |
| Lideranças    | 21              | 0        | 4          | 8          |
| Especialistas | 4               | 0        | 0          | 1          |
| Analistas     | 16              | 0        | 7          | 0          |
| Assistentes   | 76              | 0        | 50         | 2          |
| Operacional   | 826             | 0        | 62         | 150        |
| <b>TOTAL</b>  | <b>949</b>      | <b>0</b> | <b>127</b> | <b>168</b> |

**Trabalhadores dos grupos de sub-representados, por categoria funcional (%)**

|                 | 2022            |          |          |
|-----------------|-----------------|----------|----------|
|                 | Pretos e Pardos | LGBT     | PCD      |
| Aprendizes      | 10              | 0        | 0        |
| Estagiários     | 3               | 0        | 0        |
| <i>Trainees</i> | 0               | 0        | 0        |
| <b>TOTAL</b>    | <b>13</b>       | <b>0</b> | <b>0</b> |

**PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE RECEBIDO PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS GRI 405-2****Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens – por categoria funcional<sup>1 2</sup>**

|                 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------|------|------|------|
| Diretoria       | 1,02 | 1,35 | 1,07 |
| Gerência        | 0,96 | 1,22 | 1,06 |
| Supervisão      | 0,97 | 0,96 | 1,05 |
| Coordenação     | 1,08 | 0,93 | 0,95 |
| Lideranças      | 0,89 | ND   | 0,96 |
| Especialistas   | 0,83 | ND   | 0,97 |
| Analistas       | 0,96 | ND   | 0,99 |
| Assistentes     | 0,95 | ND   | 0,95 |
| Operacional     | 0,87 | 0,88 | 0,81 |
| Estagiário      | 1,00 | 1,05 | 1    |
| <i>Trainees</i> | 0,00 | 1,00 | -    |
| Aprendizes      | 1,00 | 1,00 | -    |

<sup>1</sup> Minorias consideradas: pretos e pardos, PCD e outros (mulheres, pessoas com mais de 50 anos e jovens aprendizes).

<sup>2</sup>ND: dados não disponíveis. Em 2021, o sistema de gestão de recursos humanos passou por atualizações de metodologias e padronizações, e, por isso, não foi possível coletar e disponibilizar as informações no mesmo formato do ano anterior.

**CASOS DE DISCRIMINAÇÃO E MEDIDAS CORRETIVAS TOMADAS GRI 406-1**

No ano de 2022, recebemos um único relato de discriminação. O caso foi tratado, observando as diretrizes previstas em uma Instrução de Trabalho interna e específica, que descreve como deve se dar a análise e a tratativa das denúncias, incluindo os agentes responsáveis e as alçadas de aprovação.

Após tratado, o caso foi submetido ao Comitê de Ética, para avaliação, seguindo-se os termos previstos em Regimento próprio. O reporte do caso foi realizado junto ao Comitê de Pessoas & ESG juntamente com os indicadores do Canal de Denúncia.

Por se tratar de um relato recepcionado através do Canal de Denúncias, que tem como premissas anonimato, confidencialidade e não retaliação, o detalhamento das informações não é divulgado.

**PESSOAL DE SEGURANÇA CAPACITADO EM POLÍTICAS OU PROCEDIMENTOS DE DIREITOS HUMANOS GRI 410-1**

Do contingente total de nosso pessoal na área de segurança, 75,2% foram formalmente capacitados em 2022 sobre as políticas ou procedimentos específicos em direitos humanos e sua aplicação na segurança.

Quanto aos empregados terceirizados, o tema dos direitos humanos está incluso nos cursos de reciclagem da segurança/vigilância.

## GESTÃO DA SEGURANÇA OPERACIONAL

GRI 3-3: Segurança operacional, 403-1

Nossas medidas de prevenção de impactos negativos, riscos e perigos envolvendo as operações se baseiam em quatro pilares: desenvolvimento de pessoas; monitoramento; aceleração da cultura de segurança; e gestão de processos e tecnologia.

As seguintes instâncias e ferramentas são empregadas na gestão de segurança operacional:

| INSTÂNCIA/FERRAMENTA   | ATUAÇÃO  |
|--|--|
| <b>Comissão de Preservação da Vida (CPV)</b>                 | Reunião mensal, composta pela alta liderança, responsável por avaliar os acidentes e indicadores de segurança por meio de debates, esclarecimentos e diretrizes, para assegurar as melhores ações de correção e prevenção.   |
| <b>Comissão Corporativa de Prevenção de Acidentes (CCPA)</b> | Reunião mensal, composta por representantes da equipe de Segurança do Trabalho, RH e Jurídico, responsável por abordar os acidentes e suas respectivas investigações, com o objetivo de identificar e propor oportunidades de melhoria sistêmica nas ações de prevenção. |
| <b>Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa)</b>     | Composta por representantes da Companhia e dos empregados, que tem como objetivo observar e relatar condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar medidas para reparação dos riscos existentes.   |
| <b>Comitê de Gestão de Risco</b>                             | A estrutura é composta por diretrizes organizacionais, comitês, pessoas e funções que sustentam as práticas de gerenciamento de riscos, e abrange todos os níveis da organização.  |
| <b>Comitê de Gestão de Pessoas</b>                           | Auxilia na análise das políticas e processos relacionados com a gestão de Recursos Humanos, execução de diretrizes do planejamento estratégico e do programa de desenvolvimento de pessoas.  |
| <b>Índice de Desenvolvimento de Segurança (IDS)</b>          | Indicador composto por parâmetros reativos e preventivos que impactam nas condições de segurança, monitorados e acompanhados pela alta liderança.  |
| <b>Comunicado de Risco</b>                                   | Usado para registrar e tratar as condições inseguras e incidentes percebidos no ambiente de trabalho.  |
| <b>Direito de recusa</b>                                     | Em condições ou situações em que os empregados identificarem risco grave e iminente, é concedido o direito de recusa para interrupção imediata de suas atividades.   |
| <b>Canal de Denúncia</b>                                     | Qualquer atitude que não esteja de acordo com o Código de Conduta ou com o Sistema de Gestão Integrado pode ser reportada por e-mail, site, telefone ou carta.   |



Verificamos a eficácia das medidas tomadas por meio das auditorias internas e externas do Sistema de Gestão Integrado (SGI), da Pesquisa de Clima Organizacional, indicadores de desempenho e inspeções de segurança.

Para os trabalhadores que não são empregados (fornecedores fixos de atividades mapeadas como críticas), é realizada a qualificação da empresa quanto aos requisitos determinados no SGI. As atividades são monitoradas e acompanhadas em atendimento às exigências regulamentadas pela legislação por gestão descentralizada em cada contrato.



As legislações de segurança aplicáveis são fundamentalmente as Normas Regulamentadoras do Ministério da Economia, conforme relação abaixo:

- **NR-1** – Disposições gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais
- **NR-3** – Embargo ou interdição
- **NR-4** – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
- **NR-5** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa)
- **NR-6** – Equipamento de Proteção Individual (EPI)
- **NR-7** – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
- **NR-8** – Edificações
- **NR-9** – Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos
- **NR-10** – Segurança em instalações e serviços em eletricidade
- **NR-11** – Transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais
- **NR-12** – Segurança no trabalho em máquinas e equipamentos
- **NR-13** – Caldeiras, vasos de pressão e tubulações e tanques metálicos de armazenamento
- **NR-15** – Atividades e operações insalubres
- **NR-16** – Atividades e operações perigosas
- **NR-17** – Ergonomia
- **NR-18** – Segurança e saúde no trabalho na Indústria da construção
- **NR-20** – Segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis
- **NR-21** – Trabalhos a céu aberto
- **NR-22** – Segurança e saúde ocupacional na mineração
- **NR-23** – Proteção contra incêndios
- **NR-24** – Condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho
- **NR-26** – Sinalização de segurança
- **NR-28** – Fiscalização e penalidades
- **NR-33** – Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados
- **NR-35** – Trabalho em altura

## IDENTIFICAÇÃO DE PERICULOSIDADE, AVALIAÇÃO DE RISCOS E INVESTIGAÇÃO DE INCIDENTES GRI 403-2

Aplicamos procedimentos de Análise Preliminar de Risco (APR) na execução de atividades não rotineiras, exceto aquelas que são padronizadas com instruções de trabalho. A APR deverá ser elaborada pelos empregados (ou por trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho seja controlado pela organização) envolvidos na atividade em conjunto com representantes do setor de Segurança do Trabalho.

Realizamos a APR a partir da descrição das etapas das atividades, assim como os riscos específicos de cada uma delas, e as medidas preventivas que deverão ser tomadas para que possamos evitar acidentes. Cada etapa é analisada individualmente convertendo-se em uma orientação segura para a execução do trabalho.

Os perigos e riscos são comunicados internamente aos empregados, terceirizados e visitantes através de procedimentos operacionais, instruções de trabalho, ordens de serviços, palestras, treinamentos, informações disponíveis próximas aos postos de trabalho, reuniões e Diálogos de Segurança.

Estruturamos um Plano de Emergência (PE.COP. SGI/001) que apresenta procedimentos básicos a serem adotados numa situação de emergência interna ou externa (como utilização de equipamentos e rotas de fuga), além de estabelecer responsabilidades para o processo.



### SERVIÇOS DE SAÚDE DO TRABALHO GRI 403-3

Nós mantemos condições de trabalho seguras e saudáveis, de forma a controlar os riscos inerentes ao ambiente de trabalho, prevenindo lesões e doenças. Também acompanhamos a saúde dos colaboradores, com base nos exames ocupacionais de acordo com as suas áreas de risco.

O padrão de qualidade de todas as clínicas ocupacionais credenciadas e o cumprimento da realização periódica dos exames ocupacionais são monitorados de forma contínua.

Também cumprimos o compromisso de manter a confidencialidade das informações de saúde dos colaboradores. O acesso a esses dados é limitado apenas aos profissionais da área médica, sem divulgação para líderes ou outros empregados.

### PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES, CONSULTA E COMUNICAÇÃO AOS TRABALHADORES REFERENTES A SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO GRI 403-4

Nós implementamos e mantemos processos para consulta e participação dos trabalhadores em todos os níveis e funções através do Comitê Representante dos Colaboradores. O Comitê é composto por membros eleitos pelos trabalhadores, formalmente reconhecidos, com o objetivo de promover a interação entre as áreas de saúde, segurança e trabalhadores próprios e terceiros.

A rotina do Comitê contempla reuniões mensais, participação em inspeções rotineiras e extraordinárias, reuniões da Cipa, desvios e melhorias identificadas pelos trabalhadores próprios e terceiros,

participação na investigação e análise de acidentes e participação em auditorias internas e externas de saúde e segurança.

Além dessa iniciativa, os empregados participam e são consultados quando modificações necessárias, perigos e/ou riscos possam afetar a sua segurança e saúde.

A interação com os empregados ocorre em momentos como:

- Reuniões de análise crítica pela direção
- Treinamento de Integração do Novo Funcionário (TINF)
- Diálogos de Segurança (DS)

### CAPACITAÇÃO DE TRABALHADORES EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO GRI 403-5 / DESCRIÇÃO DA ABORDAGEM PARA GERENCIAR OS RISCOS À SAÚDE DO MOTORISTA A CURTO E LONGO PRAZO TR-RO-320a.3 (SASB)

Oferecemos aos motoristas e demais colaboradores treinamentos *online* e/ou presenciais sobre procedimentos operacionais, instruções de trabalho, ordens de serviços, palestras realizadas em parceria com convênios de saúde, informações disponíveis próximas aos postos de trabalho, reuniões e DS, ações de saúde e segurança e campanhas tais como:

- Hábitos saudáveis, seguros e sustentáveis
- Infecções Sexualmente Transmissíveis
- Prevenção do consumo de bebida alcoólica

- Atitudes de valor
- Dia de Combate à Hipertensão Arterial
- Maio Amarelo
- Prevenção de acidentes
- Equipamentos de proteção
- Setembro Amarelo
- Semana Nacional de Trânsito
- Outubro Rosa
- Novembro Azul

Além das capacitações normativas, oferecemos desenvolvimentos técnicos e comportamentais para os empregados de todos os níveis hierárquicos, tais como:

- Programa de Reciclagem de Motoristas e Operadores (Módulo técnico e comportamental) (PRMO)
- Programa de Desenvolvimento de Líderes (Módulo Segurança)
- Na Direção Segura para condutores de veículos de apoio (Módulo técnico e comportamental)
- Manual de acidentes de trânsito e máquinas (comunicação, atendimento e investigação) para todos os colaboradores

Terceirizados recebem informação por meio de procedimentos operacionais, ordens de serviços, informações disponíveis próximas aos postos de trabalho, reuniões e Diálogos de Segurança.





**PROMOÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR GRI 403-6 /  
DESCRIÇÃO DA ABORDAGEM PARA GERENCIAR OS  
RISCOS À SAÚDE DO MOTORISTA A CURTO E LONGO  
PRAZO TR-RO-320A.3 (SASB)**

Para facilitar o acesso a serviços médicos e de saúde não relacionados ao trabalho, mantemos parcerias com operadoras de saúde que disponibilizam para os beneficiários (colaboradores e dependentes) atendimento médico especializado e atendimento a urgências/emergências presenciais e *online*. Disponibilizamos também atendimento odontológico por meio de empresas conveniadas.

As ações de saúde abrangem nossos colaboradores próprios e os trabalhadores que não são empregados, e incluem cuidados com a saúde mental, por meio de acolhimento psicológico através de um canal específico para dar suporte ao colaborador e a seus familiares.

Nossa área de medicina do trabalho promove educação e ações de saúde para todos os colaboradores, por meio de campanhas, palestras sobre doenças crônicas, Diálogos de Segurança sobre prevenção de doenças e estímulo à vacinação. Palestras de PCMSO abordam os seguintes temas: sedentarismo, obesidade, diabetes e hipertensão arterial.

**PREVENÇÃO E MITIGAÇÃO DE IMPACTOS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DIRETAMENTE VINCULADOS COM RELAÇÕES DE NEGÓCIO GRI 403-7**

As atividades são monitoradas e acompanhadas por gestão descentralizada nos contratos.

Os fornecedores qualificados são monitorados continuamente quanto à *performance* (qualidade e pontualidade do fornecimento), além de garantir que estejam em conformidade com os requisitos básicos especificados no nosso SGI.

No processo de qualificação de fornecedores críticos, contemplamos a análise documental prévia dos itens relevantes de saúde e segurança para as atividades a serem exercidas.

Aos fornecedores aptos para a realização do serviço, é exigida a elaboração da documentação mínima necessária para identificação de perigos e riscos, como a APR. As atividades são monitoradas e acompanhadas por gestão descentralizada nos contratos.

**TRABALHADORES COBERTOS POR UM SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO GRI 403-8 (2018)**

Em nossa sede, contamos com um sistema de gestão de saúde e segurança com base na norma internacional ISO 45001 – Sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional.

Para os estabelecimentos não certificados na norma supracitada, mantemos o sistema de gestão de saúde e segurança em atendimento aos requisitos contratuais e diretrizes corporativas da organização.

**ACIDENTES DE TRABALHO GRI 403-9 / TAXA TOTAL DE INCIDENTES REGISTRÁVEIS E TAXA DE MORTALIDADE PARA FUNCIONÁRIOS DIRETOS E FUNCIONÁRIOS CONTRATADOS SASB TR-RO-320a.1 / NÚMERO DE ACIDENTES E INCIDENTES RODOVIÁRIOS SASB TR-RO-540a.1**

Empregamos ferramentas para identificar atividades que apresentam risco de acidente de trabalho com consequência grave: armazenamento, oficina mecânica, abastecimento de combustíveis, trabalho em altura e trânsito.

Na mitigação dos riscos, adotamos medidas como: capacitação e conscientização dos empregados e da comunidade, clientes e familiares; manutenção preventiva nos veículos e prédios; sinalizações; *checklists* pré-operacionais; rotogramas; inspeções; auditorias internas e externas; dispositivos de alerta e controle.

Compilamos e divulgamos dados referentes aos acidentes, gestão de perigos e riscos conforme procedimentos internos, contemplando matriz de riscos, definidos e implantados pelo SGI.

Os procedimentos internos preveem a comunicação de acidentes para todas as partes interessadas, considerando a gravidade e culpabilidade de cada ocorrência. As informações são compiladas e disponibilizadas à liderança e à equipe de Segurança do Trabalho.

Para os trabalhadores que não são empregados, ainda não possuímos um sistema de gestão implementado e mantido de forma centralizada, dadas a diversidade, complexidade e expansão geográfica das operações.

**Acidentes de trabalho**

|   | EMPREGADOS |            |
|---|------------|------------|
|   | 2021       | 2022       |
| Número de horas trabalhadas   | 25.250,587 | 25.534.880 |
| Número de mortes resultantes de lesões relacionadas ao trabalho       | 0          | 0          |
| Taxa de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho    | 0          | 0          |
| Número de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes)      | 14         | 34         |
| Taxa de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes)        | 0,55       | 1,33       |
| Número de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui mortes) | 28         | 57         |
| Taxa de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui mortes)   | 1,11       | 2,23       |

Com relação aos acidentes rodoviários, em 2022 foram registrados nove acidentes (número que soma às 57 lesões registradas na tabela acima), e houve também 314 incidentes (acidentes sem feridos).

Os acidentes de transporte rodoviário são classificados conforme níveis de gravidade leve, médio, grave e gravíssimo. Em relação ao ano anterior, houve redução de 15%.

**DOENÇAS PROFISSIONAIS GRI 403-10**

No ano de 2022, não ocorreram casos de doenças profissionais.



**Os procedimentos internos preveem a comunicação de acidentes para todas as partes interessadas**



# Cuidando do nosso mundo

## CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO

GRI 302-1 /

### TOTAL DE COMBUSTÍVEL CONSUMIDO, EM GJ

SASB TR-RO-110a.3 /

### TOTAL DE ENERGIA CONSUMIDA, PORCENTAGEM DO GRID E DE ENERGIA RENOVÁVEL SASB EM-IS-130a.1

Os dados referentes ao consumo de energia por concessionárias são estimados, considerando a metodologia abaixo.

As contas de energia são pagas através do sistema SAP. Após encerrado o ciclo de um ano, coletamos das informações das contas pagas e realizamos a conversão do valor em reais para o valor em MWh, seguindo o cálculo padrão de conversão da Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel), posteriormente de MWh para GJ.

Não houve energia vendida pela VIX em 2022.

### Consumo de combustíveis de fontes não renováveis<sup>1</sup> (GJ)

|                                    | 2020      | 2021      | 2022                |
|------------------------------------|-----------|-----------|---------------------|
| Concessionárias de energia         | NA        | NA        | 12.385,73           |
| Combustível de fonte não renovável | NA        | NA        | 1.252.894,63        |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>NA</b> | <b>NA</b> | <b>1.269.356,81</b> |

<sup>1</sup>: Consumo de combustível de veículos, máquinas e aeronaves.

### Consumo de combustíveis de fontes renováveis (GJ)

|                                | 2020      | 2021      | 2022            |
|--------------------------------|-----------|-----------|-----------------|
| Usinas próprias de telhado     | NA        | NA        | 991,11          |
| Usina fotovoltaica de solo     | NA        | NA        | 1.094,97        |
| Combustível de fonte renovável | NA        | NA        | 4.076,04        |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>NA</b> | <b>NA</b> | <b>6.162,12</b> |

<sup>1</sup> Os dados referentes ao consumo de energia renovável são extraídos diretamente das plataformas de gerenciamento das usinas, considerando a geração mensal em KWh, transformando os valores para MWh e posteriormente para GJ.

### Energia consumida comprada (GJ)

|              | 2020      | 2021      | 2022             |
|--------------|-----------|-----------|------------------|
| Eletricidade | NA        | NA        | 12.385,73        |
| Aquecimento  | NA        | NA        | 0                |
| Refrigeração | NA        | NA        | 0                |
| Vapor        | NA        | NA        | 0                |
| <b>TOTAL</b> | <b>NA</b> | <b>NA</b> | <b>12.385,73</b> |

### Total de energia consumida (GJ)

|                                       | 2020      | 2021      | 2022                |
|---------------------------------------|-----------|-----------|---------------------|
| Combustíveis de fontes não renováveis | NA        | NA        | 1.256.971,08        |
| Combustíveis de fontes renováveis     | NA        | NA        | 4.076,04            |
| Energia consumida                     | 1.528,31  | 9.367,77  | 14.471,81           |
| Energia vendida                       | NA        | NA        | 0                   |
| <b>TOTAL</b>                          | <b>NA</b> | <b>NA</b> | <b>1.275.518,93</b> |

<sup>1</sup> Consumo de combustível de veículos, máquinas, aeronaves e compra de energia elétrica. As premissas utilizadas para o cálculo deste indicador nos ciclos anteriores de relato foram alteradas, tornando, assim, inviável a comparação.

### INTENSIDADE ENERGÉTICA GRI 302-3

A intensidade energética total em 2022 foi de 0,000037090, mensurada dentro da organização. Fora da organização, a intensidade foi zero. As premissas utilizadas para o cálculo deste indicador nos ciclos anteriores de relato foram alteradas, tornando, assim, inviável a comparação.

A fonte dos fatores de conversão usados foi CO<sub>2</sub>/km; a quantidade da métrica foi 333.937.626. Os tipos de energia incluídos nas taxas de intensidade energética dentro da organização foram: combustível e eletricidade.

### ECONOMIA DE COMBUSTÍVEL DA FROTA MÉDIA PONDERADA POR DIA DE ALUGUEL, POR REGIÃO

SASB TR-CR-410a.1

A média de quilômetros rodados por litros consumidos em 2022 foi de 9,33 (333.937.626 km/35.672.267,44 l), considerando todas as nossas atividades.



## Emissões

### EMISSÕES DIRETAS (ESCOPO 1) DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE) GRI 305-1 / EMISSÕES GLOBAIS BRUTAS DE ESCOPO 1

SASB TR-RO-110a.1

O total das emissões no ano-base (2022) foi de 82.565,81 t CO<sub>2</sub> (dióxido de carbono). A escolha do ano-base considerou o mesmo período relatado no Relatório de Sustentabilidade, e o uso da ferramenta do GHG Protocol com o controle operacional escolhido como abordagem para consolidação.

Os gases incluídos no cálculo foram dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), metano (CH<sub>4</sub>) e óxido nitroso (N<sub>2</sub>O).

Para o cálculo de emissões referentes ao Escopo 1, foi considerado o volume de combustível consumido para transporte.

#### Emissões diretas de gases de efeito estufa (t CO<sub>2</sub> equivalente)

|   | 2020             | 2021              | 2022             |
|---|------------------|-------------------|------------------|
| Transporte de materiais, produtos, resíduos, empregados e passageiros | 52.656,16        | 100.110,19        | 82.565,81        |
| Emissões fugitivas  | 4.270,90         |                   |                  |
| <b>TOTAL DE EMISSÕES BRUTAS DE CO<sub>2</sub></b>                     | <b>56.927,06</b> | <b>100.110,19</b> | <b>82.565,81</b> |

#### Emissões biogênicas de CO<sub>2</sub> (t CO<sub>2</sub> equivalente)

|   | 2020            | 2021             | 2022            |
|---|-----------------|------------------|-----------------|
| <b>TOTAL DE EMISSÕES BRUTAS DE CO<sub>2</sub></b> | <b>6.820,80</b> | <b>13.022,67</b> | <b>9.426,71</b> |

### EMISSÕES INDIRETAS (ESCOPO 2) DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE) PROVENIENTES DA AQUISIÇÃO DE ENERGIA GRI 305-2

#### Emissões indiretas proveniente da aquisição de energia (t CO<sub>2</sub> equivalente)

|  | 2020  | 2021   | 2022   |
|--|-------|--------|--------|
| Emissões indiretas provenientes da aquisição de energia <sup>1</sup> | 26,20 | 328,95 | 434,94 |

<sup>1</sup> Considerou-se no cálculo o gás CO<sub>2</sub>, e a metodologia utilizada foi GHG Protocol, pela abordagem de localização.

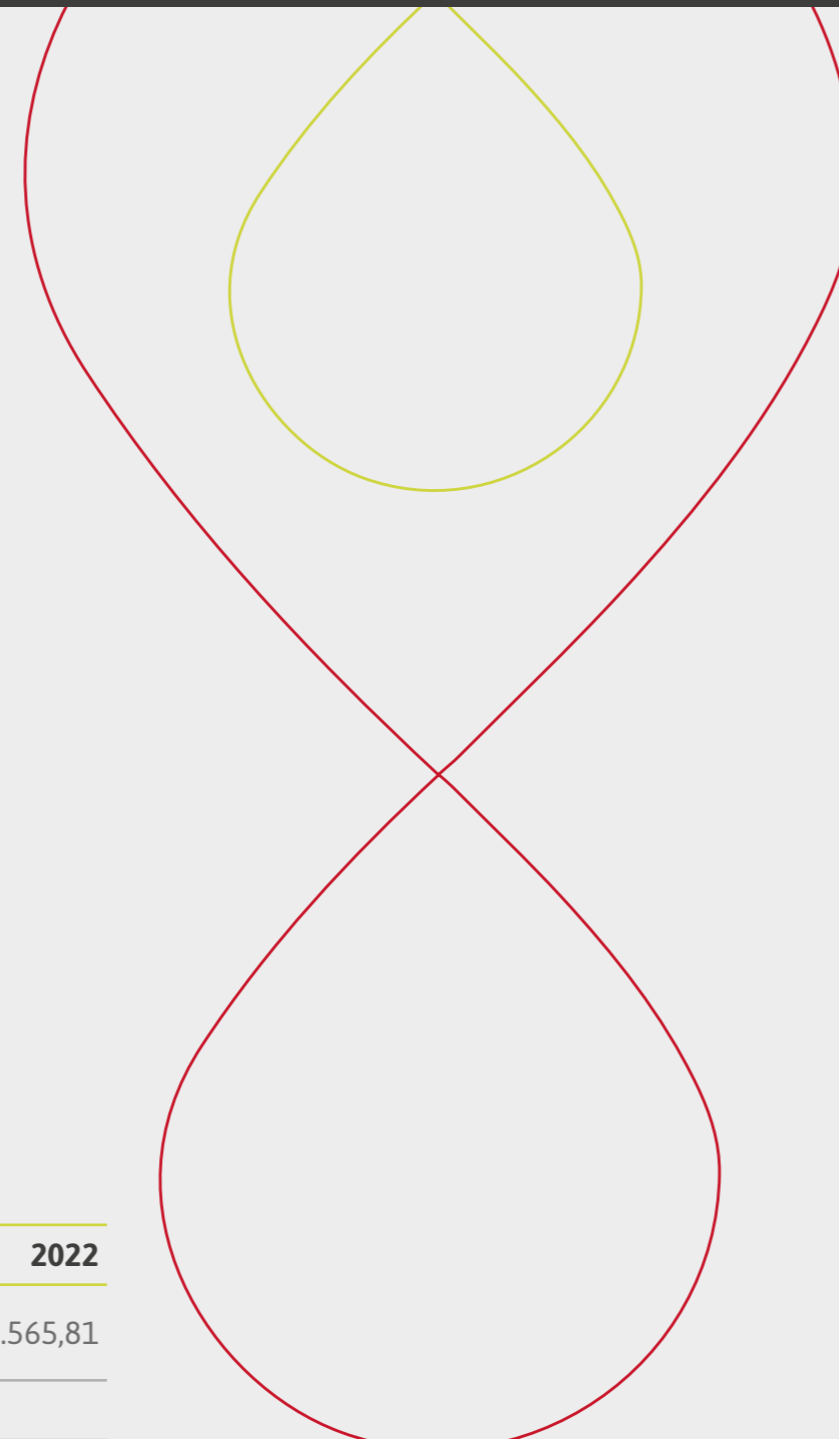
### OUTRAS EMISSÕES INDIRETAS (ESCOPO 3) DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE) GRI 305-3

Para o cálculo de emissões de Escopo 3, consideramos as categorias “Viagens a Negócio” (trajetos de voo) e “Transporte e distribuição downstream”, incluindo os quilômetros rodados da frota Let’s.

O total das emissões do ano base foi 22.706,17 tCO<sub>2</sub>. Os gases incluídos nos cálculos foram dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), metano (CH<sub>4</sub>) e óxido nitroso (NO<sub>2</sub>).

A escolha do ano base foi 2022 considerando o mesmo ano do Relatório de Sustentabilidade, por meio da ferramenta do GHG Protocol com o Controle de Emissão escolhido como abordagem para consolidação.

Para os cálculos, utilizamos a ferramenta GHG Protocol do ciclo de 2023.





**Outras emissões de gases de efeito estufa (t CO<sub>2</sub> equivalente)**

|   | 2020   | 2021      | 2022      |
|---|--------|-----------|-----------|
| Atividades relacionadas com combustível e energia não incluídas nos Escopos 1 e 2 | NA     | 45.323,64 | 29.721,00 |
| Viagens a negócios  | 186,82 | 267,72    | 364,53    |
| Transporte e distribuição à jusante   | NA     | NA        | 29.721,00 |

**Emissões biogênicas de CO<sub>2</sub> (t CO<sub>2</sub> equivalente)**

|  | 2020 | 2021      | 2022      |
|--|------|-----------|-----------|
|  | NA   | 11.109,21 | 17.479,92 |

**INTENSIDADE DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE) GRI 305-4**

A métrica (referência) para cálculo de emissões relativas foi CO<sub>2</sub>/km, e sua quantidade 333.937.626. Apenas o escopo 1 foi incluído na taxa de intensidade. Os gases incluídos foram CO<sub>2</sub> - dióxido de carbono, CH<sub>4</sub> - metano, N<sub>2</sub>O - óxido nitroso.

**Intensidade de emissões de gases de efeito estufa**

|   | 2020       |
|---|------------|
| Total de emissões de GEE (kg CO <sub>2</sub> equivalente) | 81.200.190 |
| Intensidade de emissões de gases de efeito estufa         | 0,24       |

**REDUÇÃO DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE) GRI 305-5**

**Reduções de emissões de GEE (t CO<sub>2</sub> equivalente)**

|  | 2022      |
|--|-----------|
| Reduções provenientes de emissões diretas (Escopo 1)                           | 17.544,38 |
| Reduções provenientes de emissões indiretas da aquisição de energia (Escopo 2) | 0         |
| Reduções provenientes de outras emissões indiretas (Escopo 3)                  | 0         |
| Total de reduções de emissões de GEE   | 17.544,38 |
| Reduções provenientes de compensações  | 0         |



**NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS E NÚMERO DE CAMINHONEIROS** SASB TR-RO-000.C

Dos nossos 9.785 empregados, 5.765 são motoristas e operadores de máquinas

**NÚMERO DE VEÍCULOS EM SUA FROTA DE ALUGUEL QUE FORAM OBJETO DE UM RECALL VOLUNTÁRIO OU INVOLUNTÁRIO** SASB TR-CR-250a.2

O número de veículos da frota que sofreram *recall* em 2022 foi 272.

**TAXA DE UTILIZAÇÃO DA FROTA (NÚMERO TOTAL DE DIAS DE ALUGUEL DIVIDIDO PELO NÚMERO TOTAL DE DIAS DE ALUGUEL DISPONÍVEIS)** SASB TR-CR-410a.2

A taxa de utilização em 2022 foi de 94,3, considerando número total de dias de aluguel dividido pelo número total de dias de aluguel disponíveis. Em comparação ao resultado do ano anterior (95,6%), houve uma pequena queda; o indicador em 2021 ainda sofreu os últimos impactos do pós-pandemia.

Comparando com os resultados de 2020 (taxa de 95,7%, a mais alta da série histórica) e de 2019 (89,2%), vemos como a pandemia afetou a demanda pelos serviços de aluguel de veículos e demais equipamentos, tendência que se manteve em 2022.

# Desempenho em 2022

**VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO** GRI 201-1

Os números informados foram retirados da Demonstração de Valor Adicionado, das Demonstrações Contábeis do ano de 2022; os pagamentos a provedores de capital contemplam capital próprio e de terceiros.



**Valor econômico direto gerado (R\$ milhões)**

|          | 2020     | 2021     | 2022     |
|----------|----------|----------|----------|
| Receitas | 2.143,30 | 2.840,80 | 3.242,20 |

**Valor econômico distribuído (R\$ milhões)**

| DISTRIBUÍDO                         | 2020            | 2021            | 2022            |
|-------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Custos operacionais                 | 893,40          | 1.096,60        | 1.477,50        |
| Salários e benefícios de empregados | 508,90          | 549,50          | 635,50          |
| Pagamentos a provedores de capital  | 334,30          | 629,90          | 588,90          |
| Pagamentos ao governo               | 331,90          | 412,80          | 451,90          |
| Investimentos na comunidade         | 0               | 0               | 0               |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>2.068,60</b> | <b>2.688,90</b> | <b>3.153,80</b> |

**Valor econômico retido (R\$ milhões)**

|   | 2020  | 2021   | 2022  |
|---|-------|--------|-------|
| “Valor econômico direto gerado” menos “Valor econômico distribuído” | 74,70 | 151,90 | 88,40 |

**Valor econômico distribuído (%)**

|                                     | 2020       | 2021       | 2022       |
|-------------------------------------|------------|------------|------------|
| Custos operacionais                 | 43,19      | 40,78      | 46,85      |
| Salários e benefícios de empregados | 24,60      | 20,44      | 20,15      |
| Pagamentos a provedores de capital  | 16,16      | 23,43      | 18,67      |
| Pagamentos ao governo               | 16,05      | 15,35      | 14,33      |
| Investimentos na comunidade         | 0          | 0          | 0          |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> |



**APOIO FINANCEIRO RECEBIDO DO GOVERNO**

GRI 201-4

**Valor monetário total da assistência financeira recebida pela organização de qualquer governo (R\$)**

| TIPO DE ASSISTÊNCIA           | 2020            | 2021            | 2022            |
|-------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Benefícios e créditos fiscais | 4.258,50        | 2.086,10        | 1.614,83        |
| Incentivos financeiros        | 135,70          | -               | 0               |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>4.394,20</b> | <b>2.086,10</b> | <b>1.614,83</b> |

**ABORDAGEM TRIBUTÁRIA GRI 207-1**

Possuímos controle fiscal de todas as obrigações principais e acessórias, seguindo toda metodologia legal prevista nos regulamentos municipais, estaduais e federais, tanto para sua apuração quanto para seu devido pagamento. Toda essa metodologia está descrita nas instruções de trabalho da equipe contábil.

Possuímos plataformas de controles de regularidade fiscal perante os diversos órgãos públicos, acompanhando suas certidões negativas. A conformidade regulatória é analisada pela área contábil, por meio dos estudos de normas e regulamentos. Os temas mais complexos são devidamente discutidos e ratificados pela assessoria tributária do grupo.

Também somos auditados regularmente por auditores independentes, de modo a obtermos pareceres de auditoria sem ressalvas, em conformidade com a estratégia.

**GOVERNANÇA, CONTROLE E GESTÃO DE RISCO FISCAL GRI 207-2**

Nossa área específica responsável pelo controle fiscal é alocada na Gerência de Controladoria, que se reporta à Diretoria Financeira. Anualmente, conforme agenda estabelecida, são realizados reportes ao Comitê de Risco e Auditoria e ao Conselho de Administração.

Tratamos os tributos desde a análise para um novo projeto, quando a área de projetos envolve a área contábil/fiscal para estudo da melhor carga tributária e avalia a existência de algum benefício fiscal aplicável.

Temos instruções de trabalho que descrevem todo o processo desde a apuração até a liberação do pagamento (quando houver). O compromisso é o recolhimento de 100% dos tributos dentro do prazo legal exigido, compensando integralmente créditos tributários caso existam.

Os riscos de descumprimento de requisitos tributários e contábeis são monitorados. Consideramos as principais causas para a concretização desse risco, impactos, controles existentes e, a partir desta análise, são definidas as ações para mitigação. A Diretoria de Finanças e Relação com Investidores é a responsável pelo risco.

**ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS E GESTÃO DE SUAS PREOCUPAÇÕES QUANTO A TRIBUTOS GRI 207-3**

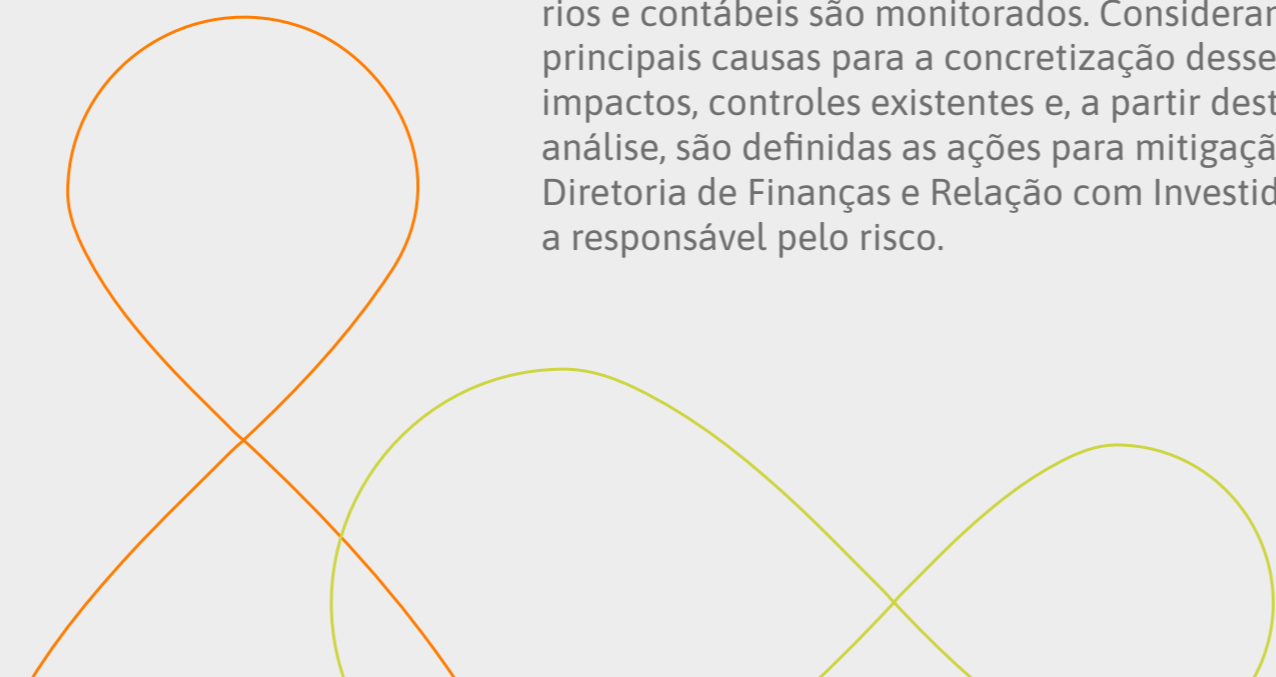
No âmbito tributário, o relacionamento com autoridades fiscais se dá a partir dos procuradores autorizados a nos representar perante os órgãos públicos e a sua maioria através das plataformas virtuais das entidades fiscais.

Em relação a órgãos públicos, a forma de coletar e avaliar opiniões é focada na obtenção de certidões negativas e na resolução de todos os tributos em aberto. Por isso, buscamos cumprir todas as obrigações principais e acessórias para evitar a geração de inconsistências.

**RELATO PAÍS-A-PAÍS GRI 207-4**

Para fins tributários, a jurisdição em que somos considerados residentes é o Brasil. Em 2022, as entidades residentes foram as seguintes:

- Águia Branca Logística Ltda
- Águia Branca SRL (Argentina)
- Autoport Transportes e Logística Ltda
- Let's Rent a Car S/A
- Salute Locação e Empreendimentos Ltda
- VIX Transportes Dedicados Ltda
- VIXLOG Tecnologia e Serviços Ltda
- Servicarga Transportes e Serviços Ltda
- Lume Robotics S/A



## QUALIDADE NOS SERVIÇOS PRESTADOS

### GRI 3-3: Qualidade nos serviços prestados

A área de Gestão Organizacional engloba os conjuntos de requisitos e diretrizes relativos à qualidade dos serviços prestados, baseados em quatro pilares (Normativo, Contratual, Legal e Organizacional). A área atua no mapeamento dos processos relativos à obtenção e à manutenção das certificações, licenças ambientais e cumprimento de requisitos legais e contratuais.

Auditorias externas e internas são conduzidas no Sistema de Gestão Integrado (SGI). Os resultados são apresentados em reuniões de análise crítica sobre a continuidade e a melhoria dos processos.

O SGI também permite a integração das diversas atividades relacionadas à qualidade dos produtos e serviços, auxiliando na estrutura organizacional, responsabilidades, instrução de trabalhos, processos e recursos para implementação da Gestão da Qualidade, Meio Ambiente e Segurança e Saúde no Trabalho.

Para gerenciar os impactos positivos, atuamos com foco nas oportunidades inerentes ao negócio, olhando para novos produtos ou serviços que possam agregar valor ao cliente, aplicando ferramentas de gestão inovadoras (Kaizen, A3, 5PQs, 5S, entre outras), conforme a necessidade identificada.

## AVALIAÇÃO DOS IMPACTOS NA SAÚDE E SEGURANÇA CAUSADOS POR CATEGORIA DE PRODUTOS E SERVIÇOS GRI 416-1

Os potenciais riscos à saúde e à segurança relacionados aos serviços da VIX são identificados e mensurados por meio de avaliações periódicas em busca de melhorias. Essas avaliações abrangem 100% dos serviços prestados.

## CASOS DE NÃO CONFORMIDADE EM RELAÇÃO AOS IMPACTOS NA SAÚDE E SEGURANÇA CAUSADOS POR PRODUTOS E SERVIÇOS GRI 416-2

No exercício de 2022, registramos cinco autos de infração emitidos pelos órgãos fiscalizadores referentes a casos de não conformidade com leis, que se referiram a casos de impactos na saúde e à segurança causados por serviços.

## QUEIXAS COMPROVADAS RELATIVAS A VIOLAÇÃO DA PRIVACIDADE E PERDA DE DADOS DE CLIENTES GRI 418-1

Todos os processos internos e externos que utilizam dados pessoais de clientes e/ou colaboradores, parceiros e terceiros foram mapeados e registrados em um inventário de dados. Conforme as revisões já realizadas pelo time de privacidade, não foi identificado, até o momento, nenhum vazamento, furto ou perda de dados de clientes.

O plano previsto para o próximo ciclo é expandir o monitoramento das atividades conforme o seu nível de risco identificado e revisar os processos internos em todas as nossas operações.





# Sumário de Conteúdo da GRI

## DECLARAÇÃO DE USO

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <b>Declaração de uso</b> | VIX relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022. |
| <b>GRI 1 usada</b>       | GRI 1: Fundamentos 2021   |

## GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021

| Conteúdo  | Localização                                      | Requisito(s) omitido(s) | Motivo | Explicação |
|---|--|-------------------------|--------|------------|
| 2-1 Detalhes da organização   | 7  |                         |        |            |
| 2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização            | 53   |                         |        |            |
| 2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato                            | 01/01/2022 a 31/12/2022;<br>anual; ri@vix.com.br |                         |        |            |
| 2-4 Reformulações de informações  | Não houve reformulação de informações            |                         |        |            |
| 2-5 Verificação externa   | Não houve verificação externa                    |                         |        |            |
| 2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais                    | 8  |                         |        |            |
| 2-7 Funcionários  | 55   |                         |        |            |
| 2-8 Trabalhadores que não são funcionários                                      | 57   |                         |        |            |
| 2-9 Estrutura e composição da governança  | 20   |                         |        |            |
| 2-10 Nomeação e seleção do principal órgão de governança                        | 20   |                         |        |            |
| 2-11 Presidente do principal órgão de governança                                | 8  |                         |        |            |
| 2-12 Papel do principal órgão de governança na supervisão da gestão de impactos | 13   |                         |        |            |
| 2-13 Delegação de responsabilidade na gestão de impactos                        | 13 e 25  |                         |        |            |

| Conteúdo   | Localização | Requisito(s) omitido(s) | Motivo | Explicação |
|--|-------------|-------------------------|--------|------------|
| 2-14 Papel do principal órgão de governança no relatório de sustentabilidade | 53          |                         |        |            |
| 2-15 Conflitos de interesse  | 53          |                         |        |            |
| 2-16 Comunicado sobre questões críticas                                      | 18          |                         |        |            |
| 2-17 Conhecimento coletivo do principal órgão de governança                  | 13          |                         |        |            |
| 2-18 Avaliação do desempenho do principal órgão de governança                | 53          |                         |        |            |
| 2-19 Políticas de remuneração  | 54          |                         |        |            |
| 2-20 Processo para determinar a remuneração                                  | 54          |                         |        |            |
| 2-21 Índice de remuneração total anual                                       | 59          |                         |        |            |
| 2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável              | 04          |                         |        |            |
| 2-23 Compromissos da política  | 10 e 16     |                         |        |            |
| 2-24 Incorporação de compromissos de política                                | 16          |                         |        |            |
| 2-25 Processos para reparação dos impactos negativos                         | 16 e 29     |                         |        |            |
| 2-26 Mecanismos para consulta e levantamento de questões                     | 18          |                         |        |            |
| 2-27 Cumprimento das leis e regulamentos                                     | 54          |                         |        |            |
| 2-28 Filiação em associações   | 16          |                         |        |            |
| 2-29 Abordagem ao engajamento do <i>stakeholder</i>                          | 32 e 54     |                         |        |            |
| 2-30 Acordos de negociação coletiva  | 59          |                         |        |            |

## TEMAS MATERIAIS

| Norma GRI / outra fonte      | Conteúdo                                     | Localização | Requisito(s) omitido(s) | Motivo | Explicação |
|------------------------------|--|-------------|-------------------------|--------|------------|
| GRI 3: Temas Materiais 2021  | 3-1 Processo de definição de temas materiais | 11          | -                       |        |            |
|                              | 3-2 Lista de temas materiais                 | 12          |                         |        |            |
| <b>SEGURANÇA OPERACIONAL</b> |  |             |                         |        |            |
| GRI 3: Temas Materiais 2021  | 3-3 Gestão dos temas materiais               | 25 e 64     |                         |        |            |



| Norma GRI / outra fonte                             | Conteúdo   | Localização   | Requisito(s) omitido(s) | Motivo | Explicação |
|---|--|---|-------------------------|--------|------------|
| <b>GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018</b>  | 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho   | 64  |                         |        |            |
|   | 403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes  | 65  |                         |        |            |
|   | 403-4 Serviços de Saúde do Trabalho  | 66  |                         |        |            |
|   | 403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional  | 66  |                         |        |            |
|   | 403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio          | 67  |                         |        |            |
|   | 403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho   | 67  |                         |        |            |
|   | 403-9 Acidentes de trabalho  | 68  |                         |        |            |
| <b>INOVAÇÃO E TECNOLOGIA</b>                        |  |   |                         |        |            |
| <b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>                  | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 43  |                         |        |            |
| <b>NOVOS MODELOS DE NEGÓCIO</b>                     |  |   |                         |        |            |
| <b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>                  | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 50  |                         |        |            |
| <b>DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DO CAPITAL HUMANO</b> |  |   |                         |        |            |
| <b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>                  | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 22  |                         |        |            |
| <b>GRI 202: Presença no mercado 2016</b>            | 202-1 Proporção entre o salário mais baixo e salário mínimo local, com discriminação por gênero                                  | 60  |                         |        |            |
| <b>GRI 401: Emprego 2016</b>                        | 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados  | 57  |                         |        |            |
|   | 401-2 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial | 59  |                         |        |            |
|   | 401-3 Licença-maternidade/paternidade  | 58  |                         |        |            |
| <b>GRI 402: Relações Trabalhistas 2016</b>          | 402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais  | 60  |                         |        |            |
| <b>GRI 404: Capacitação e educação 2016</b>         | 404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado   | 61  |                         |        |            |
|   | 404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira                   | 23  |                         |        |            |
|   | 404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira                   | 100% dos empregados da VIX Logística receberam avaliação regular de desempenho e desenvolvimento de carreira. |                         |        |            |

| Norma GRI / outra fonte                                       | Conteúdo   | Localização | Requisito(s) omitido(s) | Motivo | Explicação |
|---|--|-------------|-------------------------|--------|------------|
| <b>GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016</b> | 405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens | 63          |                         |        |            |
| <b>GRI 410: Práticas de segurança 2016</b>                    | 410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos                        | 63          |                         |        |            |
| <b>QUALIDADE NOS SERVIÇOS PRESTADOS</b>                       |  |             |                         |        |            |
| <b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>                            | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 74          |                         |        |            |
| <b>GRI 416: Capacitação e educação 2016</b>                   | 416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços               | 74          |                         |        |            |
|   | 416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços  | 74          |                         |        |            |
| <b>GOVERNANÇA CORPORATIVA</b>                                 |  |             |                         |        |            |
| <b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>                            | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 16          |                         |        |            |
| <b>GRI 205: Combate à corrupção 2016</b>                      | 205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção   | 19          |                         |        |            |
|   | 205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção                            | 17          |                         |        |            |
|   | 205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas   | 54          |                         |        |            |
| <b>GRI 206: Concorrência desleal 2016</b>                     | 206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio                                 | 54          |                         |        |            |
| <b>GRI 418: Privacidade do cliente 2016</b>                   | 418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes                     | 74          |                         |        |            |
| <b>SAÚDE E BEM-ESTAR DOS FUNCIONÁRIOS</b>                     |  |             |                         |        |            |
| <b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>                            | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 27          |                         |        |            |
| <b>GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2016</b>            | 403-3 Serviços de saúde do trabalho  | 66          |                         |        |            |
|   | 403-6 Promoção da saúde do trabalhador   | 67          |                         |        |            |
|   | 403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho                         | 67          |                         |        |            |
|   | 403-10 Doenças profissionais   | 68          |                         |        |            |
| <b>DESEMPENHO FINANCEIRO</b>                                  |  |             |                         |        |            |
| <b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>                            | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 36          |                         |        |            |
| <b>GRI 201: Desempenho Econômico 2016</b>                     | 201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído  | 72          |                         |        |            |
|   | 201-4 Apoio financeiro recebido do governo   | 73          |                         |        |            |
| <b>ÉTICA, INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA</b>                     |  |             |                         |        |            |
| <b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>                            | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 16          |                         |        |            |



| Norma GRI / outra fonte   | Conteúdo   | Localização | Requisito(s) omitido(s) | Motivo | Explicação   |
|---|--|-------------|-------------------------|--------|--|
| <b>GRI 207: Tributos 2019</b>   | 207-1 Abordagem tributária   | 73          |                         |        |  |
|   | 207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal  | 73          |                         |        |  |
| <b>GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016</b>                           | 405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados   | 62          |                         |        |  |
| <b>GRI 406: Não discriminação 2016</b>  | 406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas  | 63          |                         |        |  |
| <b>EMISSIONES ATMOSFÉRICAS</b>  |  |             |                         |        |  |
| <b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>  | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 32          |                         |        |  |
| <b>GRI 302: Energia 2016</b>  | 302-1 Consumo de energia dentro da organização   | 69          |                         |        |  |
|   | 302-3 Intensidade energética   | 69          |                         |        |  |
|   | 302-4 Redução do consumo de energia  | 31          |                         |        |  |
| <b>GRI 305: Emissões 2016</b>   | 305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)  | 70          |                         |        |  |
|   | 305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia                 | 70          |                         |        |  |
|   | 305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)   | 70          |                         |        |  |
|   | 305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)  | 71          |                         |        |  |
|   | 305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)  | 71          |                         |        |  |
|   | 305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas   |             |                         |        | Não houve emissão dos gases tratados neste indicador |
| <b>INDICADORES NÃO LIGADOS A TEMAS MATERIAIS, MAS QUE SÃO RELEVANTES PARA A EMPRESA</b> |  |             |                         |        |  |
| <b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>  | 3-3 Gestão dos temas materiais   |             |                         |        |  |
| <b>GRI 207: Tributos 2019</b>   | 207-3 Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações   | 73          |                         |        |  |
|   | 207-4 Relato país-a-país   | 73          |                         |        |  |
| <b>GRI 302: Energia 2016</b>  | 302-4 Redução do consumo de energia  | 70          |                         |        |  |
| <b>GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2016</b>                                      | 403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho | 66          |                         |        |  |

| Norma GRI / outra fonte  | Conteúdo   | Localização | Requisito(s) omitido(s) | Motivo | Explicação   |
|--|--|-------------|-------------------------|--------|--|
| <b>INDICADORES SASB</b>  |  |             |                         |        |  |
| <b>TR-RO: Setor de transporte rodoviário – Emissão de gases de efeito estufa</b> | TR-RO-110a.1 Emissões globais brutas de Escopo 1   | 70          |                         |        |  |
|  | TR-RO-110a.2 Gerenciamento das emissões de Escopo 1  | 32          |                         |        |  |
| <b>Qualidade do ar</b>   | TR-RO-120a.1 Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: NOx (excluindo N <sub>2</sub> O), SOx e material particulado (PM10)      |             |                         |        | Não houve emissão dos gases tratados neste indicador |
| <b>Condições de trabalho do motorista</b>  | TR-RO-320a.1 Taxa total de incidentes registráveis e taxa de mortalidade para funcionários diretos e funcionários contratados        | 68          |                         |        |  |
|  | TR-RO-320a.2 Taxa de rotatividade voluntária e involuntária para todos os funcionários   | 59          |                         |        |  |
|  | TR-RO-320a.3 Descrição da abordagem para gerenciar os riscos à saúde do motorista a curto e longo prazo                              | 66 e 67     |                         |        |  |
| <b>Acidentes e Gerenciamento da segurança</b>                                    | TR-RO-540a.1 Número de acidentes e incidentes rodoviários  | 68          |                         |        |  |
| <b>Métricas de atividade</b>   | TR-RO-000.C Número de funcionários e número de caminhoneiros   | 72          |                         |        |  |
| <b>EM-IS: Produção de aço e ferro / Gerenciamento energético</b>                 | EM-IS-130a.1 Total de energia consumida, porcentagem do <i>grid</i> e de energia renovável   | 69          |                         |        |  |
| <b>TR-CR: Aluguel de automóveis / Segurança do cliente</b>                       | TR-CR-250a.2 Número de veículos em sua frota de aluguel que foram objeto de um <i>recall</i> voluntário ou involuntário              | 72          |                         |        |  |
| <b>Economia e utilização de combustível da frota</b>                             | TR-CR-410a.1 Economia de combustível da frota média ponderada por dia de aluguel, por região   | 69          |                         |        |  |
|  | TR-CR-410a.2 Taxa de utilização da frota (número total de dias de aluguel dividido pelo número total de dias de aluguel disponíveis) | 72          |                         |        |  |



# Créditos

**Uma publicação VIX Logística S.A.**  
[www.vix.com.br](http://www.vix.com.br)

**Uma empresa do Grupo Águia Branca**  
[www.gab.com.br](http://www.gab.com.br)

**Coordenação**  
Gerência de Sustentabilidade

**Consultoria de materialidade, indicadores GRI e SASB, conteúdo e design**  
Grupo Report – [rpt.sustentabilidade](http://rpt.sustentabilidade)  
[www.gruporeport.com.br](http://www.gruporeport.com.br)

**Imagens**  
Acervo VIX Logística

**Revisão**  
Alicia Toffani



