



RELATÓRIO INTEGRADO 2022

TEGMA
Gestão Logística

SUMÁRIO

4	SOBRE ESTE RELATÓRIO	45	MATERIALIDADE
6	DECLARAÇÕES	48	EMISSÕES, CONSUMO DE COMBUSTÍVEIS, ADAPTAÇÃO CLIMÁTICA E RESILIÊNCIA
10	DESTAQUES DE 2022	54	GESTÃO DE PESSOAS; DIVERSIDADE E INCLUSÃO; SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL
11	A SUSTENTABILIDADE NA TEGMA	66	QUALIDADE NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS E GESTÃO DE RISCOS OPERACIONAIS
14	A TEGMA	72	GOVERNANÇA CORPORATIVA, COMBATE À CORRUPÇÃO E DIREITOS HUMANOS
18	LINHA DO TEMPO	76	IMPACTOS E RELACIONAMENTO COM COMUNIDADES LOCAIS
19	PRODUTOS E SERVIÇOS	79	TECNOLOGIA E INOVAÇÃO
20	CADEIA DE VALOR	84	GESTÃO DA ÁGUA E EFLUENTES
21	PRÊMIOS E CERTIFICAÇÕES	86	GESTÃO DE RESÍDUOS
23	COLABORADORES	89	SUMÁRIO DE CONTEÚDOS
27	MODELO DE NEGÓCIO	94	CARTA DE ASSEGURAÇÃO
28	MODELO DE GERAÇÃO DE VALOR	96	CRÉDITOS
33	GOVERNANÇA CORPORATIVA		
44	STAKEHOLDERS		



INTRODUÇÃO





SOBRE ESTE RELATÓRIO



Com muita satisfação, a Tegma Gestão Logística apresenta o seu primeiro Relatório Integrado, elaborado de acordo com a estrutura do Relato Integrado, Pensamento Integrado e os conteúdos do *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)*, estruturas sob a *IFRS Foundation*. Além disso, está em conformidade com as normas e padrões da *Global Reporting Initiative (GRI)* versão 2021.

Este relatório também está alinhado com a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) e seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Para isso, identifica-se como a Tegma contribui para metas específicas dos ODS.

» Relato integrado, Pensamento integrado, SASB, GRI e ODS compõem os pilares deste relatório

As informações aqui relatadas referem-se ao ano de 2022. A definição da materialidade deu-se a partir da análise do contexto da organização, *benchmarking* do setor, norma setorial SASB, bem como aporte de *stakeholders*-chave.

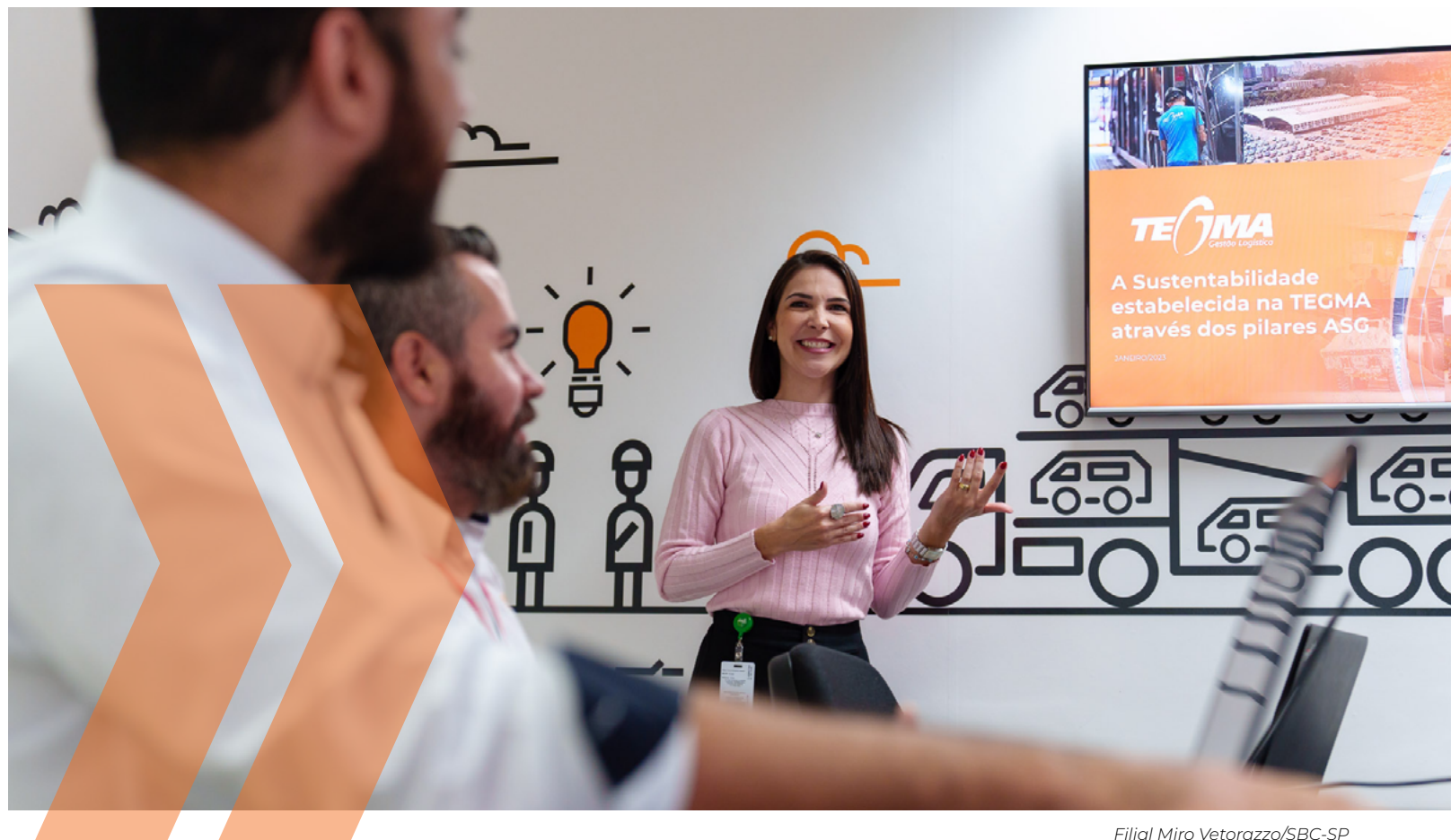
Para a priorização dos impactos, foram aplicados os novos critérios da GRI 2021, que levam em conta a significância do impacto e a probabilidade de sua ocorrência e seu impacto potencial (para mais detalhes, ver capítulo [“MATERIALIDADE”](#)).

Todas as informações e definições estratégicas do conteúdo deste relatório tiveram análise e participação ativa do Comitê Diretivo, composto pelos diretores da companhia. O documento foi aprovado pelo Comitê Diretivo e submetido à aprovação do Conselho de Administração.

Os dados publicados foram, também, submetidos à verificação externa limitada de terceira parte independente.

A Tegma Gestão Logística tem como objetivo publicar o seu relatório integrado anualmente.

Para questões sobre este documento e seu conteúdo: sustentabilidade.asg@tegma.com.br

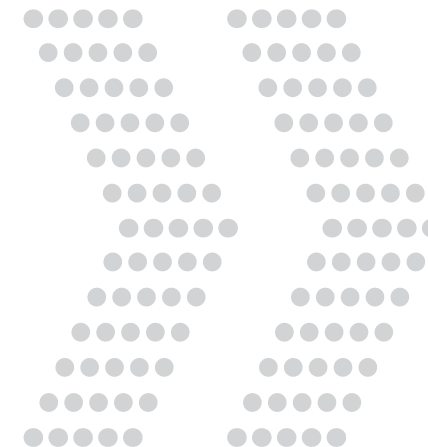


Filial Miro Vetorazzo/SBC-SP



DECLARAÇÕES

(GRI 2-22)



Carta do presidente do conselho

Prezadas senhoras, prezados senhores,

Como presidente do Conselho de Administração da Tegma Gestão Logística, é com grande satisfação que apresento nosso Relatório Integrado, um marco na nossa trajetória de comprometimento com a sustentabilidade corporativa.

A jornada até aqui não tem sido sem desafios. O ano de 2022 foi um período de adaptação, comprometimento e persistência para superar as diversas adversidades, como a crise

global e a escassez de insumos, que impactaram diretamente o setor automotivo e, por consequência, o de logística. No entanto, o espírito resiliente da Tegma transformou desafios em oportunidades, reforçando nossa crença de que profissionalismo, eficiência e inovação são os pilares que sustentam nossa robustez financeira e operacional.

Entendemos, também, que a diversidade é um ativo valioso que revigora os processos, fortalece as decisões e potencializa nossa capacidade inovadora. A Tegma possui

um programa de diversidade e inclusão denominado 'Nossa Gente', lançado em outubro de 2021 e fortalecido durante o ano de 2022. Seu principal objetivo é implantar uma cultura de diversidade na companhia, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo, igualitário e com equidade, além de cumprir os aspectos legais e a efetiva prática do papel de responsabilidade social da Tegma.

Portanto, é nossa prioridade promover a diversidade em todos os níveis da organização, como uma necessidade estratégica

para o nosso crescimento sustentável a longo prazo.

Diante das mudanças climáticas, outro tema sensível para toda a sociedade, reiteramos o compromisso de mitigar o impacto ambiental das nossas operações. Investimos em tecnologias limpas e aprimoramos o monitoramento de emissões de gases de efeito estufa.

Como exemplo, foi instalada em nossa unidade de Sorocaba, interior do estado de São Paulo, uma usina de energia solar,

composta de um conjunto de células fotovoltaicas que transformam a luz solar em energia elétrica. Outro investimento que estamos fazendo com esse objetivo se refere à renovação de mais de 120 equipamentos operacionais.

Essa é uma questão não só de responsabilidade, mas também de comprometimento com a estabilidade e o crescimento da companhia, pois entendemos que a gestão eficiente dos nossos recursos e a minimização do impacto ambiental são fundamentais para a nossa viabilidade a longo prazo.

Olhando para o futuro, observamos uma infinidade de oportunidades. Estamos explorando novas atividades na nossa área, buscando crescer no setor automotivo com novos produtos, serviços, parcerias e tecnologias. Paralelamente, estudamos a diversificação em

outros setores, sempre alinhados à nossa visão estratégica e ao compromisso com a sustentabilidade.

Acreditamos que a transparência e a integridade são fundamentais para a construção de relações duradouras com todos os nossos *stakeholders*. Por isso, esperamos que este relatório seja um reflexo do nosso empenho em compartilhar nosso progresso e desafios de maneira aberta, clara e transparente.

Neste relatório, você encontrará uma visão detalhada dos nossos compromissos e ações **ASG (Ambiental, Social e Governança)**, bem como os planos para o futuro. Convido-os a ler e a refletir sobre o conteúdo aqui apresentado e sobre as diretrizes da companhia, que visam a conduzir a Tegma em direção a um futuro mais sustentável, inclusivo e produtivo.

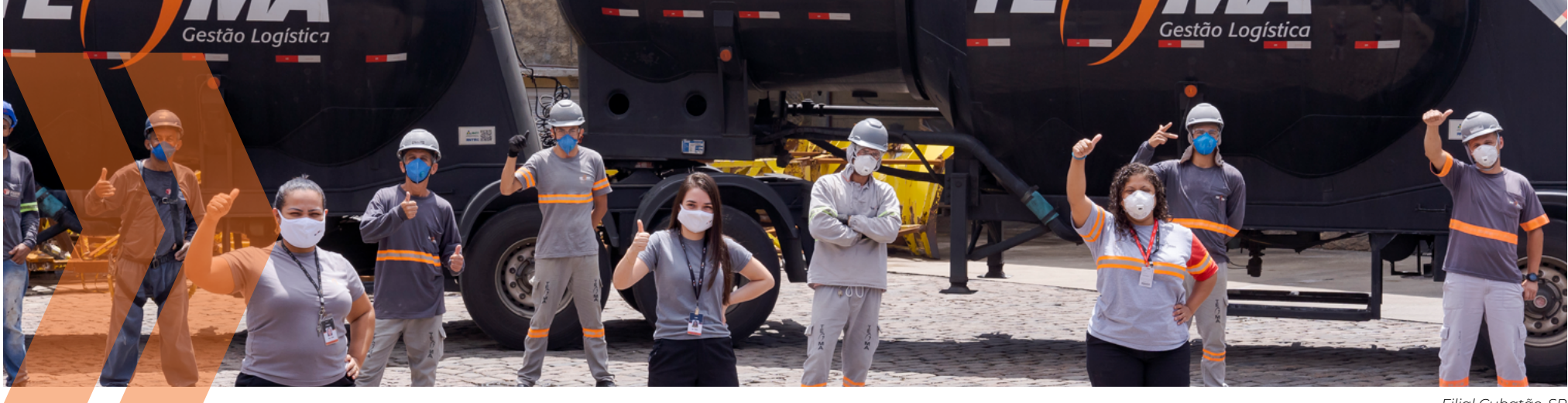
Obrigado por fazerem parte desta jornada.

Cordialmente,

Murilo Cesar Lemos dos Santos Passos

Presidente do Conselho de Administração





Filial Cubatão-SP

Carta do diretor-presidente

É com grande satisfação que, como diretor-presidente da Tegma, apresentamos nosso primeiro Relatório Integrado, um marco em nossa jornada de sustentabilidade e transparência, de acordo com diretrizes globais.

É de vital importância destacar o crescimento da companhia, mesmo frente a tantos desafios. A Tegma tem, atualmente, por volta de 25% de *market share* em

veículos transportados e esta é apenas uma área de negócios de uma companhia com uma visão de futuro conectada com a inovação e a tecnologia em todos os processos, sem deixar de cuidar das pessoas.

Os promissores resultados da companhia aliados à resiliência e governança que permeiam nossa Empresa, trazem segurança para realizar os passados e futuros

investimentos, em negócios conectados à missão de prover soluções logísticas integradas, inovadoras e sustentáveis ao mercado.

Contamos com a confiança e o compromisso de todos os *stakeholders* para realizarmos a visão de sermos os melhores em nosso setor e prover soluções estratégicas a toda a cadeia logística.

Desde que assumi a presidência do Grupo Tegma, tenho buscado sempre a manutenção e, ampliação de nossos negócios, dentro de níveis de rentabilidade historicamente praticados. Aliado a esta conduta, tenho como meta também amplificar a incorporação das práticas ASG (Ambiental, Social e Governança) em nossas operações. Essas práticas agora são pilares estratégicos do nosso negócio, refletindo nossa

responsabilidade com o presente e o futuro da companhia e do planeta.

Em especial, estamos empenhados em minimizar os impactos ambientais causados pela atividade de transporte. Buscamos superar obstáculos para a transição de combustíveis fósseis para energias renováveis. Atualmente, utilizamos energia 100% renovável em quatro de nossas instalações e temos uma usina fotovoltaica em Sorocaba, interior do Estado de São Paulo.

No âmbito social, estamos comprometidos com a diversidade e inclusão, promovendo a equidade de gênero em um segmento da economia predominantemente masculino. Nossa meta é garantir um processo de recrutamento justo e inclusivo, contribuindo para uma mudança cultural significativa.

Acreditamos que a consecução do processo de ASG é a chave

para a perenização da Tegma, integrando essas práticas em todas as nossas operações e decisões, desta forma contribuiremos firmemente para a construção de um futuro mais sustentável e resiliente.

Orgulhamo-nos de estabelecer conexões com companhias conscientes e inovadoras, que compartilham os valores da Tegma e nos inspiram no processo de crescimento.

Temos um modelo de gestão de saúde, segurança, meio ambiente e qualidade, certificado pela SASSMAQ, ISO 9001 e ISO 14001, que garantem transparência e eficiência das nossas operações, permitindo um planejamento e gerenciamento sólidos.

A governança corporativa da companhia é robusta, demonstrada através do nosso rigoroso Código de Ética, assegurando a integridade de nossas ações.

Frente ao desafiador cenário global, acreditamos em nosso potencial para elaborar soluções inovadoras e enfrentar desafios futuros. Estamos comprometidos em alinhar nossa estratégia aos pilares ASG fortalecendo a sustentabilidade nos nossos negócios.

Reafirmo nosso compromisso de relatar anualmente nossos avanços em sustentabilidade. Convido todos os nossos *stakeholders* a se juntarem a nós nessa jornada rumo a um futuro mais próspero e sustentável.

Nivaldo Tuba
Diretor-presidente





DESTAQUES DE 2022

Abaixo, são apresentados os principais resultados da companhia em 2022.



Receita Líquida
1,37 bilhão



Market share (veículos)
585 mil veículos transportados
24% de market share



Lucro Líquido
R\$ 160 milhões



Startups mapeadas (tegUP)
+400 startups mapeadas
40 provas de conceito
24 startups contratadas



Investimentos
(histórico) 3 anos
2022: R\$ 45 milhões



EBITDA Ajustado
245 milhões

2021: R\$ 30 milhões
2020: R\$ 20 milhões



Dividendos
R\$ 90 milhões



Treinamentos realizados
Média de **15,42 horas** de treinamento – Gênero feminino
Média de **14,83 horas** de treinamento – Gênero masculino



A SUSTENTABILIDADE NA TEGMA



A Tegma atribui a sustentabilidade corporativa como estratégia do negócio. A aplicação das práticas ASG (Ambiental, Social e Governança), somada ao pilar Econômico, cria valor ao longo do tempo e resulta em um diferencial competitivo capaz de agregar na minimização de impactos negativos ambientais, no bem social (pessoas) e na transparência em suas relações internas e externas. É uma jornada contínua estimulada pelos avanços em tecnologia e inovações, melhorias de processos e desenvolvimento de suas pessoas.



Ambiental

Decisões que minimizam o impacto no meio ambiente como o incentivo à **modernização da frota**, a **redução da emissão** de poluentes e de gases de efeito estufa, a criação de **implementos rodoviários mais eficientes** para reduzir o impacto ambiental das operações de transporte de químicos, a implementação de **novas tecnologias na lavagem das carretas**, reduzindo o consumo de água, e a adoção do **programador eletrônico de cargas**, possibilitando a ocupação máxima das cegonhas.



Social

Atuação como agente no **desenvolvimento socioeconômico das comunidades** em que a companhia está inserida, além do apoio a mais de 40 iniciativas ligadas ao bem-estar social, à terceira idade, à cultura, à educação e ao esporte, com foco na **melhoria da qualidade de vida** da sociedade.



Governança

Atuação no **controle e no planejamento** da companhia, com o olhar no passado e futuro, buscando fornecer aos **stakeholders informações transparentes** que permitam a avaliação do desempenho da Tegma e sua **sintonia com a estratégia de crescimento** e tendo a **ética** no seu cotidiano por meio do seu Código de Ética e Conduta e os treinamentos realizados para a totalidade dos colaboradores.





Meta para 2023

A partir de 2023, a Tegma irá estruturar de forma contínua a agenda ASG e fortalecer a estratégia de sustentabilidade de modo transversal, envolvendo ativamente todas as áreas da companhia.



A TEGMA GESTÃO LOGÍSTICA





A TEGMA

(GRI 2-1, 2-2, 2-3; 2-4)

A Tagma Gestão Logística S.A. é uma sociedade por ações, listada desde julho de 2007 na B3 de São Paulo, na categoria Novo Mercado. A partir da abertura do seu capital, iniciou as operações de logística integrada, sendo reconhecida atualmente como um importante operador de logística industrial (abastecimento de linhas de produção) e armazenagem de bens de consumo no Brasil. Seus principais acionistas são, dentre outros: Mopia Participações e Empreendimentos Ltda., Coimex Empreendimentos e Participações Ltda., Kayne Anderson Rudnick Investment Management, LLC., a Cabana Empreendimentos e Participações Ltda. e TPE Gestora de Recursos Ltda.

Composição acionária

Mopia Participações e Empreendimentos Ltda.	23,3%
Coimex Empreendimentos e Participações Ltda.	20,0%
Kayne Anderson Rudnick Investment Management, LLC.	11,0%
Cabana Empreendimentos e Participações Ltda.	7,3%
TPE Gestora de Recursos Ltda.	5,1%
Outros acionistas controladores, administradores e Tesouraria	0,9%
Outros acionistas não controladores	32,4%

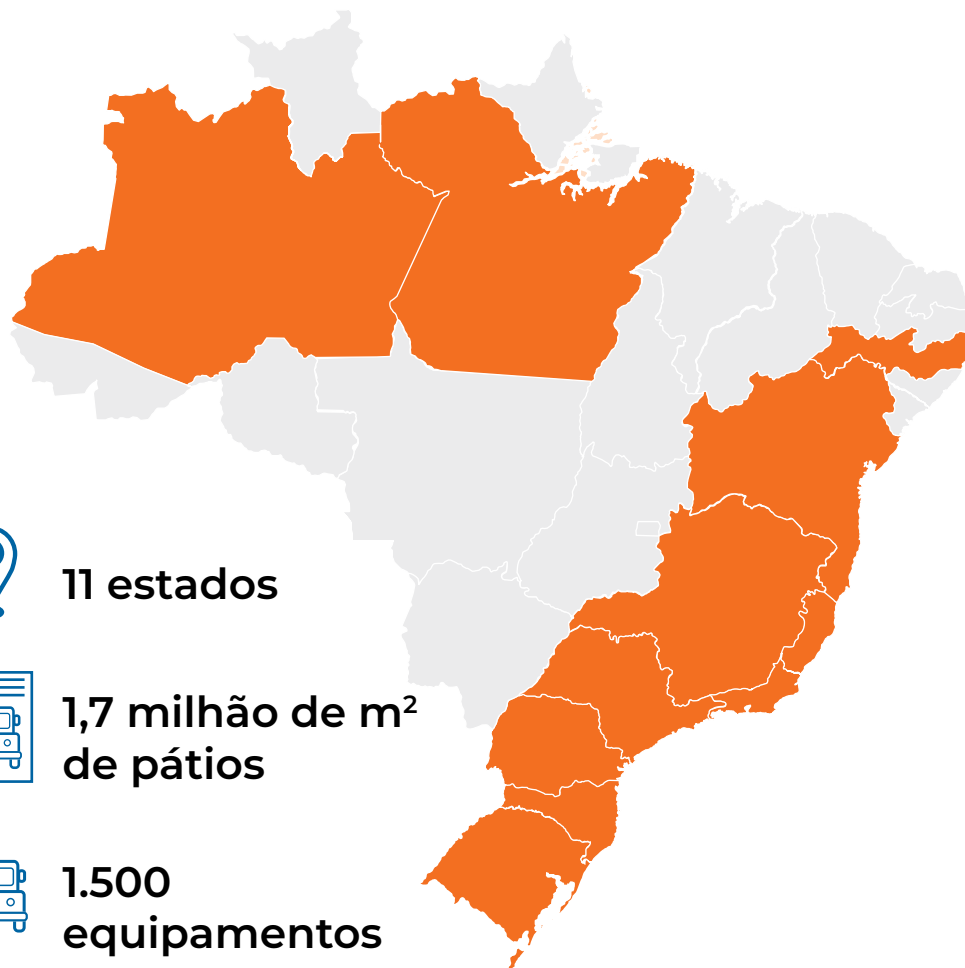


(atualização ago/22)

Com escritório central na Av. Nicola Demarchi, 2000, Bairro Demarchi, CEP 09.820-655, São Paulo (SP), a companhia conta com 1.714 colaboradores espalhados em 22 bases operacionais no país, estrategicamente

localizadas em onze Estados (AM, PA, PE, BA, ES, RJ, SP, MG, PR, SC, RS), totalizando 1,7 milhão de metros quadrados de pátios, com mais de 1.500 equipamentos próprios e de terceiros, que atendem o Brasil todo e o Mercosul.

Em 1969, Francisco Creso e Fernando Schettino fundaram a transportadora de veículos zero-quilômetro Sinimbu. Em 1971, iniciaram-se as operações de transporte de veículos da marca General Motors, da fábrica de São Caetano do Sul (SP) para o Rio de Janeiro e Niterói (RJ). A expansão do transporte de veículos foi exponencial e se tornou o principal negócio da companhia em pouco tempo, com a conquista de novos clientes, a aquisição de outras companhias e a consolidação como uma das principais operadoras logísticas do país.



1969 Francisco Creso Fernando Schettino		1971 Transporte de veículos da General Motors		2022 22 bases em onze Estados do Brasil
---	---	---	---	---



Atualmente, a Tegma Gestão Logística é composta por oito companhias e coligadas: Tegma Cargas Especiais Ltda., tegUP Inovação e Tecnologia Ltda., Niyati Empreendimentos e Participações Ltda., Tegma Logística de Armazéns Ltda., Catlog Logística de Transportes Ltda., GDL Gestão de Desenvolvimento em Logística Participações S.A., Fastline Logística Automotiva Ltda. e Rabbot Technologies Ltda.

Companhias controladas e coligadas



TEGMA GESTÃO LOGÍSTICA S.A.
Companhia especializada em operações complexas e de alta criticidade para empresas de setores de alto valor agregado, oferecendo uma gama completa de serviços, com foco em logística de veículos e logística integrada.





MISSÃO

Fornecer soluções logísticas integradas, inovadoras e sustentáveis, aplicando inteligência e equipamentos modernos e adequados a cada tipo de carga e operação.



VISÃO

Ser o melhor entre os maiores provedores logísticos da América Latina, nos tornando uma referência como um investimento atrativo. Um provedor estratégico de soluções, uma empresa de excelência operacional, cidadã, social e ambientalmente responsável, além de ser reconhecida como uma grande empresa para se trabalhar, que retém e atrai os melhores profissionais disponíveis no mercado.



VALORES

Nossos valores estão apoiados nos pilares pessoas e qualidade, com foco na satisfação total de nossos clientes, fornecedores e acionistas. Praticamos a valorização das pessoas, sejam elas clientes ou colaboradoras, com uma relação baseada na ética e transparência. Tudo isso com a simplicidade como DNA, o senso de urgência e o comprometimento com todos os envolvidos na cadeia de produção.



LINHA DO TEMPO

Início da transportadora de veículos zero-quilômetro Sinimbu, companhia que deu origem à Tegma.

A Axis Sinimbu adquire a Translor Veículos, pioneira no transporte de veículos zero-quilômetro no Brasil. Com a saída da Allied Holdings da Axis do Brasil, a Sinimbu e a Coimex (outra sócia da Axis do Brasil) assumem o controle e começam a operar como Tegma Gestão Logística.

São feitas as aquisições da Boni GATX, Coimex Logística Integrada e P.D.I. Comércio, Indústria e Serviços. Fundação da Tegma Venezuela S.A. Ocorre a abertura de capital na Bolsa de Valores de São Paulo. Inicia-se a Logística Integrada. É realizada a compra de 100% da Nortev Transporte de Veículos, especializada em transporte multimodal de veículos para a região Norte.

É feita a venda da Direct Express e a descontinuação das operações da Trans Commerce Transportes de Carga. É firmado contrato com uma grande indústria de eletrodomésticos para otimização da logística de abastecimento de peças entre seus fornecedores.

Iniciam-se as atividades da Tegma e Holding Silotec com a GDL Gestão de Desenvolvimento em Logística Participações. É inaugurado o Pátio de Serviços de Armazenagem, PDI e Gerenciamento de Veículos em Araquari (SC), com capacidade para 8 mil veículos.

É conquistada, pela segunda vez, a certificação *Great Place to Work*, após pesquisa de clima organizacional e a Certificação FEEEx – Fia Employee Experience – Clima Organizacional, concedida pela FIA – Fundação Instituto Administração. As duas certificações deste ano confirmam a cultura organizacional e a valorização dos colaboradores.

1969

1998

2001/2002

2004

2007/2008

2011/2012

2014

2017

2018

2019

2022

Após a unificação com as transportadoras Schlatter e Transfer, além da entrada da Axis do Brasil na sociedade, constitui-se a Axis Sinimbu.

É realizada a compra de 49% das ações da Catlog Logística Transportes. Neste ano, é fundada a Tegmax, companhia do grupo especializada em leilões automotivos. Inicia-se a atuação nos segmentos de Carga Geral e Serviços *Inbound* para a indústria automobilística.

É ganhadora do prêmio “Melhor Companhia de Transporte do Brasil” pela revista *Exame* – Melhores e Maiores. Compra da Direct Express Logística, especialista em transporte para o segmento de *e-commerce*. Aquisição da Trans Commerce Transportes de Carga, especializada no transporte e distribuição de mercadorias com peso acima de 30 kg para o segmento de *e-commerce*.

Ocorre o desenvolvimento e a implementação de um projeto exclusivo de equipamentos para o transporte de produtos químicos a granel. É criada a tegUP Ventures, a primeira aceleradora de *startups* brasileira do segmento logístico.

É conquistada a certificação *Great Place to Work*, um reconhecimento ao compromisso permanente com a promoção de um ambiente de trabalho que valoriza o capital humano.





PRODUTOS E SERVIÇOS

(GRI 2-6)

A companhia atua como um provedor logístico, com operações de transporte, armazenagem, controle e gestão de estoque e desenvolvimento de soluções logísticas nos setores automotivo, químico e de eletrodomésticos.

Defende a premissa de que seus clientes devem focar nas suas atividades principais, deixando as atividades de logística (*outbound*, *inbound* e, às vezes, interna) para companhias especializadas e, assim, gerar ganhos para toda a cadeia de produção dos clientes e dos fornecedores.



Transporte Rodoviário

Prestação de serviços especializados de transferência e distribuição de veículos zero-quilômetro e emplacados, transferências portuárias, *Milk Run*¹ e *Full Truck Load*², além de transferência de granéis sólidos e líquidos entre as plantas dos clientes ou fornecedores.



Armazenagem Geral e Alfandegada

Serviços de armazenagem que englobam armazenamento, *cross docking*³, *picking and packing*⁴, manuseio e preparação de materiais diversos, como partes e peças, alimentos, cosméticos ou equipamentos; Além disso, armazenagem de granéis químicos sólidos não perigosos; armazenagem *in-house*; e armazenagem alfandegada em estruturas adequadas à legislação de Centros Logísticos e Industriais Aduaneiros (CLIAS), em parceria com a GDL.



Gestão Logística

Controles completos de fluxos de abastecimento de matérias-primas, desde a colocação dos pedidos nos fornecedores até a chegada dos produtos aos estoques ou às linhas de produção no modelo *just in time* (JIT). Adicionalmente, gerenciamento de fluxos de abastecimento de matérias-primas, uso de embalagens retornáveis para peças e componentes, além de gestão de pátios de veículos.

¹ *Milk Run*: Operação logística que consiste em coletar produtos em diferentes fornecedores para entregar em um único cliente.

² *Full Truck Load*: Transporte de cargas que ocupam toda a capacidade do veículo.

³ *Cross-docking*: Prática logística de distribuição em que a mercadoria recebida é expedida em pouco tempo, sem uma armazenagem prévia de longa duração.

⁴ *Picking and packing*: Processo de coleta e embalagem de produtos para a realização de pedidos.

⁵ *Just-In-Sequence, Vendor-Managed Inventory (VMI), Direct Store Delivery (DSD) e Continuous Replenishment Program (CRP)*: Modelos de gestão de abastecimento que visam a otimização do processo, reduzindo custos e melhorando a eficiência da cadeia de suprimentos.»





CADEIA DE VALOR

UNIDADES DE NEGÓCIO

LOGÍSTICA AUTOMOTIVA

Transporte de Veículos
Gestão de Pátios e Armazenagem de Veículos
PDI (*Pre Delivery Inspection*)

LOGÍSTICA INTEGRADA

Armazenagem e Logística Industrial

FORNECEDORES

FROTA:
LOGÍSTICA AUTOMOTIVA
1,45 mil equipamentos "cegonhas" para transportar veículos

LOGÍSTICA INTEGRADA

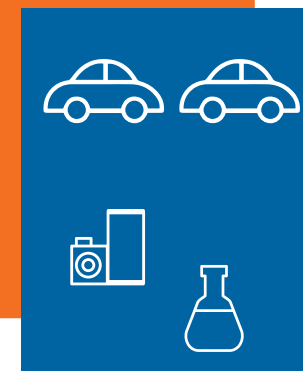
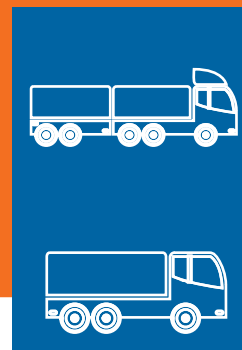
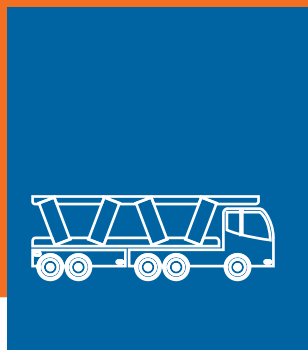
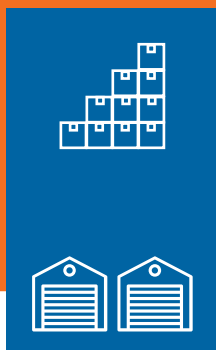
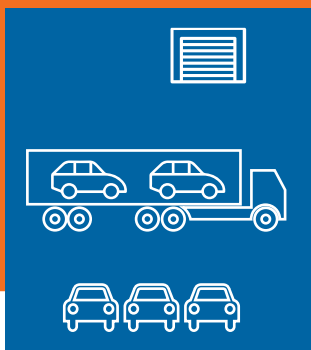
Logística industrial = 65 carretas próprias e 82 caminhões terceiros cadastrados

SERVIÇOS

Gestão de Pátio
Centro Automotivo
Transporte de Veículos
Logística Integrada
Gestão de Abastecimento de Produtos Químicos
Gestão de Embalagens 3pl/4pl
Intralógica
*Fulfillment**
*Built To Suit***
*Turn Key****
Consultoria
Projetos Especiais

SEGMENTOS

Automotivo
Eletroeletrônicos
Químicos e Petroquímicos



* Para negócios de e-commerce, o *fulfillment* é uma solução que visa à experiência de compra do cliente, agilizando processos e fazendo com que a logística ocorra da melhor forma, envolvendo recebimento e preparação de pedidos; emissão de notas fiscais e relatórios; controle de saída de produtos em estoque; rastreamento e distribuição das entregas; comprovação de entrega; suporte ao cliente, troca e devolução.

** *Built to Suit* é uma forma de locação de imóveis. O locador constrói o imóvel conforme projeto pré-acordado e cobra no valor de locação o custo das obras ou construção.

*** *Turn Key* é utilizado para quando não se quer fazer o *Built to Suit*, mas também não quer fazer toda a contratação e controle da obra. Neste caso, a companhia é contratada para controlar toda a obra, desde o projeto até a entrega final da chave, garantindo qualidade, custo e prazo dos projetos.





PRÊMIOS E CERTIFICAÇÕES

2011/2012



2019



2020



2022

Melhor companhia de Transporte do Brasil pela revista Exame

Fornecedor Mundial do Ano da General Motors: concedido aos fornecedores que se destacam por superarem os requisitos da montadora.

- › **1ª em Logística e Transporte e 20ª no ranking geral da TOP 100 OPEN CORPS:** reconhecimento como uma das companhias que mais fazem inovação com *startups* do Brasil.
- › **Melhor Operadora de Transporte de Carga do Anuário Melhores do Transporte & Maiores do Transporte:** 11ª vez como a melhor companhia na categoria da publicação da editora OTM – Inteligência em Transportes.
- › **Melhor Companhia da Bolsa, categoria Bens Industriais:** ranking Infomoney/lbmec/Econômica

Prêmio Transformação Digital Brasil Ozires Silva: reconhecimento pela criação da *startup* tegUP.

2019 e 2022 Uma das Melhores Companhias para Trabalhar pelo Great Place To Work: resultado de pesquisa de clima organizacional pela instituição GPTW.

Certificação FIA Employee Experience (FEEx), categoria Clima Organizacional: concedida pela Fundação Instituto Administração (FIA) em virtude do ótimo índice de clima organizacional e engajamento elevado dos colaboradores apontados em pesquisa interna.

Reconhecimentos do Mercado

Reconhecimento dos Colaboradores



Certificações



SASSMAQ – O Sistema de Avaliação de Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade é um método de avaliação criado e exigido pela Associação Brasileira de Indústrias Químicas, e implementado pelos elementos que compõem uma determinada cadeia logística.



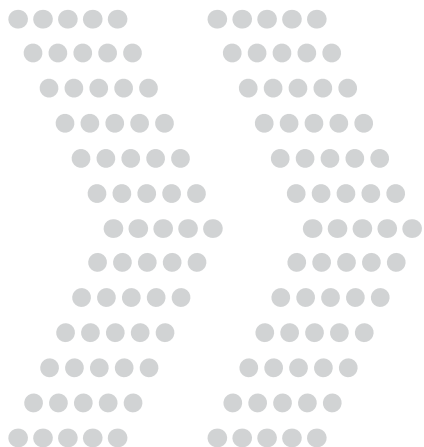
ISO 14001 – Sistema de Gestão Ambiental. A unidade da Miro Vetorazzo (em São Bernardo do Campo) possui certificação na norma ABNT ISO 14001. A norma fornece à companhia ferramentas de gestão ambiental e avaliação de impacto ambiental em suas operações.



Certificação ISO 9001 – Gestão da Qualidade das unidades de Guaíba, Gravataí I, Gravataí II, Araquari, São José dos Pinhais, Miro, Nicola, São José dos Campos, Sorocaba, Piracicaba e Itirapina.



Understanding Responsible Sourcing Audit (URSA) – Auditoria estabelecida pela Unilever que vai além dos protocolos aceitos pela indústria, avaliando as práticas do fornecedor em padrões trabalhistas, de saúde e segurança, direitos humanos, integridade da companhia, gestão ambiental e direitos de posse da terra.



Meta para 2023

Certificação ISO 9001 nas unidades Suape (Porto e CD Cabo Santo Agostinho/Comexport)



COLABORADORES

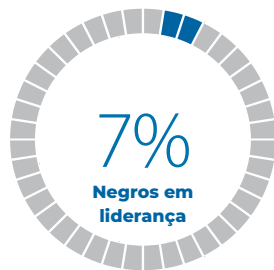
(GRI 2-7, 2-8)



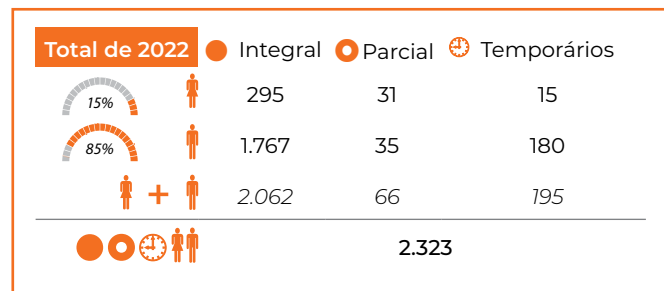
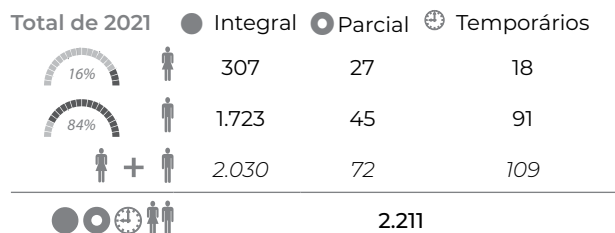
A gestão de pessoas na Tagma é considerada crucial para a obtenção dos resultados positivos obtidos até o presente momento e para as conquistas advindas das melhorias contínuas da área de gestão de pessoas. Há colaboradores presentes em várias regiões do país, a maioria concentrada nas regiões Sudeste e Sul. Os empregados terceirizados são aqueles que prestam serviços dentro das unidades da Tagma de forma contínua.

A Tagma recebeu o selo da *Great Place to Work*, em 2022, o que significa que incorpora, cada vez mais, as metas do programa em seu planejamento estratégico, como o aumento da diversidade em todos os níveis.



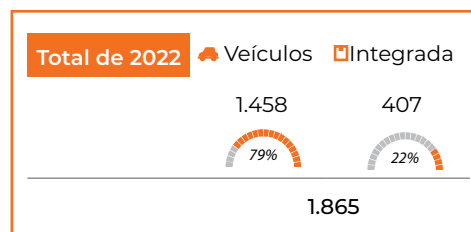
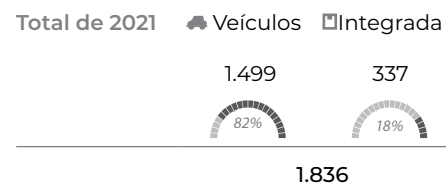


Total de colaboradores, permanentes e temporários, por gênero



Notas: regime parcial = 6 horas de trabalho por dia. Estagiários são temporários. O total de 2.323 refere-se ao número total de colaboradores (permanentes e temporários) que trabalharam na Tegma no ano de 2022.

Número de terceirizados total e por atividade desempenhada



Total de colaboradores por gênero, por estado

Notas: regime parcial = 6 horas de trabalho por dia. Estagiários são temporários. O total de 2.323 refere-se ao número total de colaboradores (permanentes e temporários) que trabalharam na Tegma no ano de 2022.

Amazonas

	2021	Subtotal	TOTAL
Fem.	4		53
Masc.	49		

	2022	Subtotal	TOTAL
Fem.	6		67
Masc.	61		

Pernambuco

	2021	Subtotal	TOTAL
Fem.	1		36
Masc.	35		

	2022	Subtotal	TOTAL
Fem.	4		39
Masc.	35		

Bahia

	2021	Subtotal	TOTAL
Fem.	1		44
Masc.	43		

	2022	Subtotal	TOTAL
Fem.	0		3
Masc.	3		

Pará

	2021	Subtotal	TOTAL
Fem.	1		24
Masc.	23		

	2022	Subtotal	TOTAL
Fem.	2		36
Masc.	34		

Paraná

	2021	Subtotal	TOTAL
Fem.	18		204
Masc.	186		

	2022	Subtotal	TOTAL
Fem.	16		178
Masc.	162		

Santa Catarina

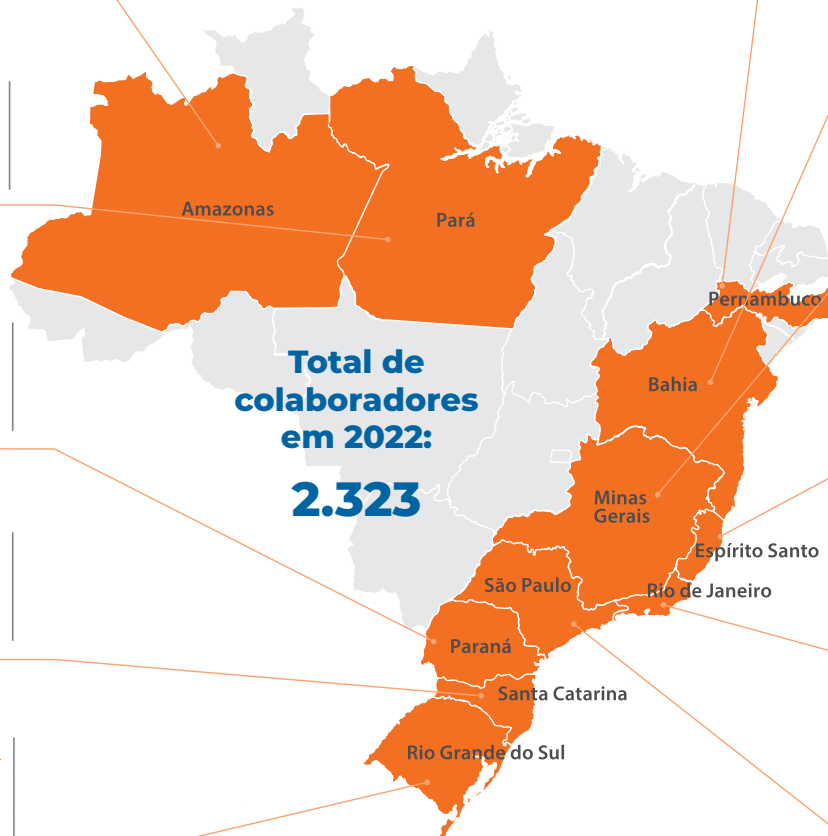
	2021	Subtotal	TOTAL
Fem.	10		103
Masc.	93		

	2022	Subtotal	TOTAL
Fem.	10		158
Masc.	148		

Rio Grande do Sul

	2021	Subtotal	TOTAL
Fem.	27		460
Masc.	433		

	2022	Subtotal	TOTAL
Fem.	34		516
Masc.	482		



Minas Gerais

	2021	Subtotal	TOTAL
Fem.	3		13
Masc.	10		

	2022	Subtotal	TOTAL
Fem.	3		13
Masc.	10		

Espírito Santo

	2021	Subtotal	TOTAL
Fem.	2		58
Masc.	56		

	2022	Subtotal	TOTAL
Fem.	4		66
Masc.	62		

Rio de Janeiro

	2021	Subtotal	TOTAL
Fem.	16		53
Masc.	37		

	2022	Subtotal	TOTAL
Fem.	2		11
Masc.	9		

São Paulo

	2021	Subtotal	TOTAL
Fem.	269		1.163
Masc.	894		

	2022	Subtotal	TOTAL
Fem.	260		1.236
Masc.	976		

Número de *terceirizados* (total e por grupos, com base na atividade desempenhada e na localização geográfica)

	Logística de veículos	Logística integrada	TOTAL
2021	7	0	7
2022	7	0	7

	Logística de veículos	Logística integrada	TOTAL
2021	8	0	8
2022	4	0	4

	Logística de veículos	Logística integrada	TOTAL
2021	6	0	6
2022	20	0	20

	Logística de veículos	Logística integrada	TOTAL
2021	4	0	4
2022	4	0	4

	Logística de veículos	Logística integrada	TOTAL
2021	14	74	88
2022	0	137	137

	Logística de veículos	Logística integrada	TOTAL
2021	120	15	135
2022	120	0	120

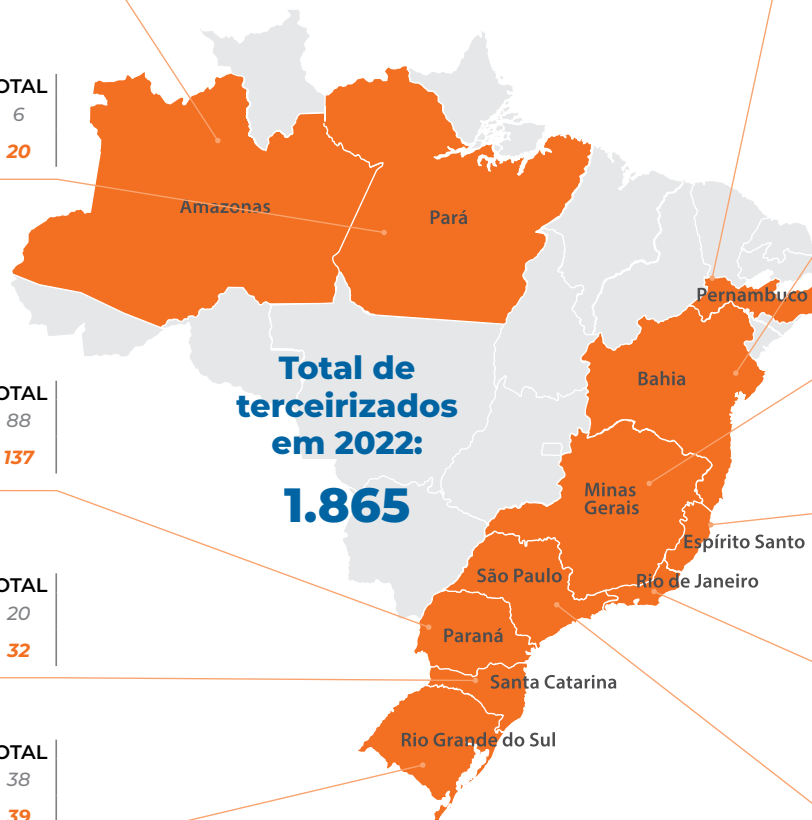
	Logística de veículos	Logística integrada	TOTAL
2021	20	0	20
2022	20	12	32

	Logística de veículos	Logística integrada	TOTAL
2021	54	0	54
2022	49	0	49

	Logística de veículos	Logística integrada	TOTAL
2021	38	0	38
2022	39	0	39

	Logística de veículos	Logística integrada	TOTAL
2021	0	1	1
2022	0	3	3

	Logística de veículos	Logística integrada	TOTAL
2021	1.228	247	1.475
2022	1.195	255	1.450





MODELO DE NEGÓCIO

A Tagma caracteriza-se por ter construído, ao longo de sua história de mais de 50 anos, um modelo de negócio de grande resiliência, inovação e foco em soluções para a logística dos seus clientes, além da ampliação da base de atuação, seja por meio de novos serviços, aquisições ou investimentos mais recentes em tecnologia e inovação para a complexa logística de um país como o Brasil.



Grande exposição à venda de veículos no Brasil

A Tagma é um dos principais operadores logísticos para o segmento de veículos leves e comerciais leves no Brasil. Essa preponderância de mercado se reflete em uma grande exposição das receitas da companhia às vendas de veículos no Brasil.



Asset-light (baixa intensidade de ativos)

A Tagma é uma companhia considerada 3PL, que significa *third party logistics* ou operador logístico terceirizado. Isso implica que boa parte das operações da companhia é realizada com ativos de terceiros, como pátios, armazéns e equipamentos de transporte.



Histórico de alta geração de caixa

Em função da Tagma ser uma companhia *asset-light*, a necessidade de investimentos não é representativa em relação à sua receita, contribuindo para uma geração de caixa resiliente e sustentável, assim como margens de rentabilidade estáveis.



Contratos com clientes de longo prazo

Os contratos que a Tagma tem com seus principais clientes têm uma duração média muito longa, em função da característica dos serviços prestados que envolve alta produtividade e índices de eficiência que propiciam a renovação contínua dos acordos.

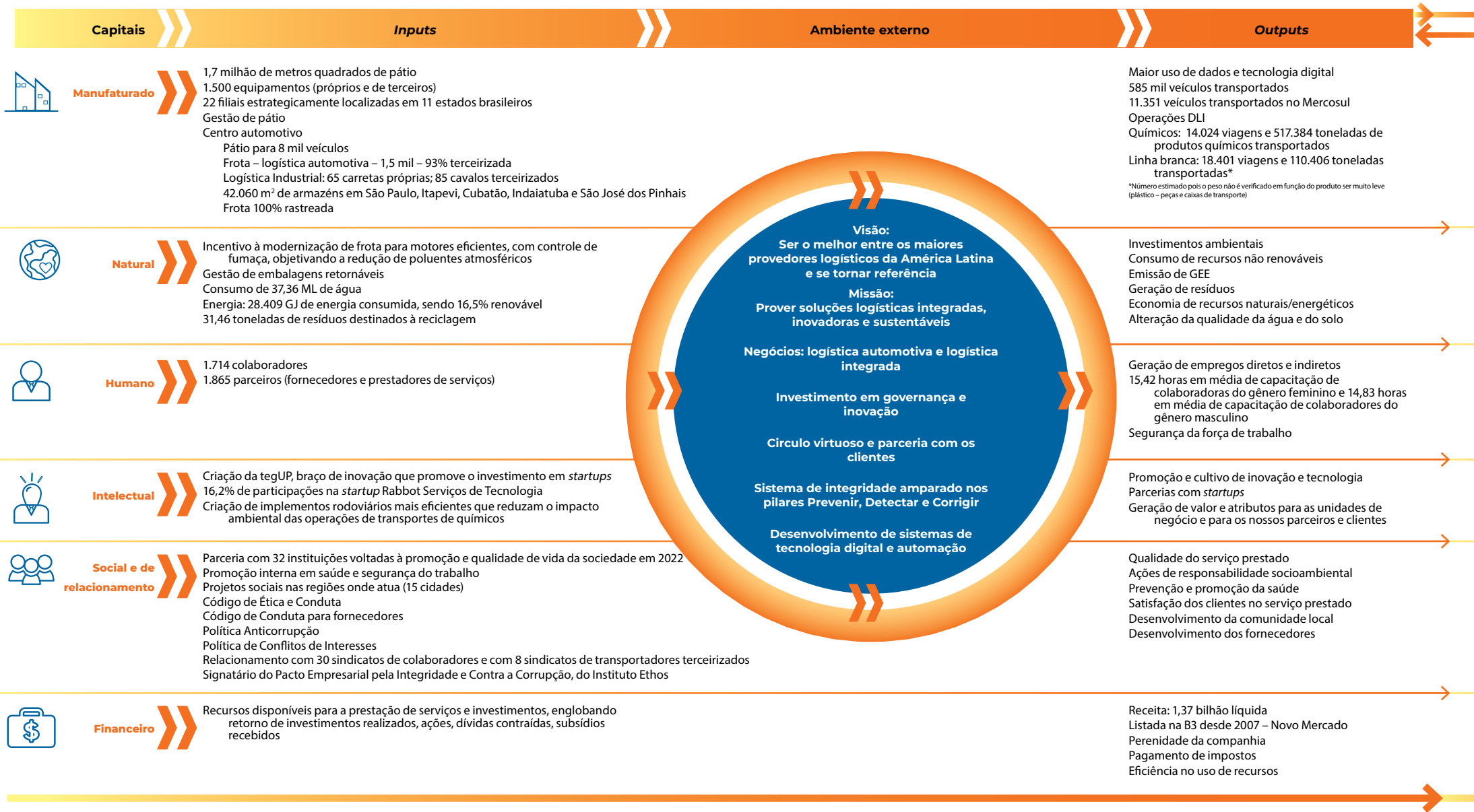


Política indicativa de distribuição de, no mínimo, 50% do lucro líquido em proventos

A geração operacional de caixa aliado à baixa necessidade de investimentos para suportar o crescimento permite que a companhia se comprometa em distribuir pelo menos 50% do lucro líquido em proventos (dividendos e juros sobre capital próprio).



MODELO DE GERAÇÃO DE VALOR



Capitais >>> **Geração de valor para a sociedade**



Manufurado >>>

Investimentos feitos para melhorar a infraestrutura.

Temas materiais



Qualidade na prestação dos serviços e gestão de riscos operacionais

Partes interessadas

Clientes agregados

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



Meta 9.1 – Desenvolver infraestrutura de qualidade, confiável, sustentável e resiliente, incluindo infraestrutura regional e transfronteiriça, para apoiar o desenvolvimento econômico e o bem-estar humano, com foco no acesso equitativo e a preços acessíveis para todos.



Natural >>>

Investimentos em licenciamento, manutenção e segurança ambiental, projetos ambientais, ações educativas.



Emissões, consumo de combustíveis, adaptação climática e resiliência

Clientes, proprietários e acionistas
Sociedade e vizinhança



Água (tema relevante)

Clientes, proprietários e acionistas



Resíduos (tema relevante)

Clientes, proprietários e acionistas



Meta 7.2 – Até 2030, aumentar substancialmente a participação de energias renováveis na matriz energética global.



Meta 12.2 – Até 2030, alcançar a gestão sustentável e o uso eficiente dos recursos naturais.



Meta 13.1 – Reforçar a resiliência e a capacidade de adaptação a riscos relacionados ao clima e às catástrofes naturais em todos os países.



Meta 6.4 – Até 2030, aumentar substancialmente a eficiência do uso da água em todos os setores e assegurar retiradas sustentáveis e o abastecimento de água doce para enfrentar a escassez de água, e reduzir substancialmente o número de pessoas que sofrem com a escassez de água.



Meta 12.5 – Até 2030, reduzir substancialmente a geração de resíduos por meio da prevenção, redução, reciclagem e reuso.



Humano >>>

Correta execução dos padrões estabelecidos no planejamento estratégico, alinhados às metas e aos requisitos das partes interessadas.



Gestão de pessoas, Diversidade e inclusão; Saúde e segurança ocupacional

Pessoas na organização (colaboradores contratados ou terceirizados)
Sindicatos



Qualidade na prestação dos serviços e gestão de riscos operacionais

Clientes agregados



Meta 8.5 – Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.



Meta 8.8 – Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.



Meta 10.2 – Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.



Meta 9.1 – Desenvolver infraestrutura de qualidade, confiável, sustentável e resiliente, incluindo infraestrutura regional e transfronteiriça, para apoiar o desenvolvimento econômico e o bem-estar humano, com foco no acesso equitativo e a preços acessíveis para todos.



Meta 9.5 – Fortalecer a pesquisa científica, melhorar as capacidades tecnológicas de setores industriais em todos os países.



Intelectual >>>

Novas tecnologias, processos mais eficientes, diagnósticos mais precisos, em menos tempo, receitas provenientes de patentes, retenção do conhecimento, etc.



Qualidade na prestação dos serviços e gestão de riscos operacionais

Clientes agregados



Tecnologia e Inovação

Proprietários, acionistas e clientes



Meta 9.1 – Desenvolver infraestrutura de qualidade, confiável, sustentável e resiliente, incluindo infraestrutura regional e transfronteiriça, para apoiar o desenvolvimento econômico e o bem-estar humano, com foco no acesso equitativo e a preços acessíveis para todos.



Meta 9.5 – Fortalecer a pesquisa científica, melhorar as capacidades tecnológicas de setores industriais em todos os países.



Social e de relacionamento >>>

Investimentos para estabelecer uma nova forma de relacionamento com os clientes e com as comunidades. Gestão da marca e da imagem da companhia, que retratam a confiabilidade na solidez da organização.



Gestão de pessoas, Diversidade e inclusão; Saúde e segurança ocupacional

Pessoas na organização (colaboradores contratados ou terceirizados)
Sindicatos



Governança corporativa, combate à corrupção e direitos humanos

Proprietários e acionistas
Provedores externos (fornecedores)
Organismos reguladores
Concorrentes e concorrência



Impactos e relacionamento com comunidades locais

Sociedade e vizinhança



Meta 8.5 – Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.



Meta 8.8 – Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.



Meta 16.1 – Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade relacionada em todos os lugares.



Meta 16.6 – Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis.



Meta 10.2 – Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.



Financeiro >>>

Impacta todos os demais capitais, pois provê recursos para obras, treinamentos, estudos e melhorias. E, da mesma maneira, é impactado pelos resultados gerados pelos outros capitais.



Governança corporativa, combate à corrupção e direitos humanos

Proprietários e acionistas
Provedores externos (fornecedores)
Organismos reguladores
Concorrentes e concorrência



Meta 16.5 – Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas.
Meta 16.6 – Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis.

Estratégias para atingir a visão e gerar valor

A logística é composta por diversas etapas imprescindíveis para o funcionamento eficiente do processo. A Tagma busca se inserir nas etapas mais críticas desses processos, no intuito de oferecer ganhos para toda a cadeia de produção dos seus clientes e, com isso, criar um vínculo/parceria capaz de se sustentar por um longo tempo. O fechamento dessas parcerias tem um caráter ganha-ganha, pois os clientes da Tagma têm reduções de custo e de estoques em seus processos (assim como seus fornecedores), e a companhia consegue remunerar seus investimentos adequadamente, criando assim um círculo virtuoso que expande as oportunidades da Tagma.

A companhia segue seu planejamento de crescimento por meio de expansão de suas operações, seja ampliando suas atividades e serviços em parceria com seus atuais clientes e através de prospecção de novos clientes executada pela área comercial.

Por outro lado, a companhia se mantém atenta às oportunidades de crescimento inorgânico e para isso adota uma agenda permanente de busca de oportunidade de aquisição que esteja alinhada aos objetivos estratégicos da companhia, que gere sinergias de caráter administrativo e cujas operações estejam conectadas com o pilar da logística integrada.



Trabalha com a perspectiva de redução de CO₂ nos próximos anos e, por isso, busca soluções factíveis para alcançar seus objetivos. Nesse sentido, a Tegma fez investimento importante no desenvolvimento de um caminhão-cegonha eletrificada em parceria com a companhia Plug.in, para que possa iniciar uma rota de transporte através de caminhão de grande porte 100% elétrico e, com isso, ser possível validar o protótipo.

Também, por meio do desenvolvimento de sistemas de tecnologia digital e de automação, a Tegma vem avançando em soluções desenvolvidas em parceria com *startups* que receberam investimento da companhia ou que participam dos programas de desafios, que cada vez mais posicionam a companhia no mais alto nível de eficiência operacional, qualificando-a assim como um *player* relevante em prover soluções personalizadas para os seus clientes.

Como parte de seu plano estratégico, a Tegma vem investindo cada vez mais na qualificação e preparação de seus colaboradores, seja por meio do Programa de Desenvolvimento da Liderança, realizado anualmente para todos os níveis de gestão, seja em treinamentos internos específicos para cada função ou treinamentos externos que visam à evolução dos profissionais que atuam na companhia. É realizado um trabalho intenso de identificação de melhorias do clima e da cultura organizacional para gerar engajamento elevado e aumentar o nível de comprometimento, produtividade e motivação.

Suportada pelo Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão, a Tegma caminha para ser uma companhia plural e diversa que proporciona um ambiente participativo e inclusivo.



Principais diferenciais competitivos

A Tegma acredita que, para se atingir a excelência em um setor tão fragmentado como a logística no Brasil, é necessário investir em inovação, governança e sustentabilidade. Para isso, conta, principalmente, com um quadro de colaboradores com a determinação de que a inovação está no DNA da companhia, o que a permite oferecer uma solução que

incrementa a produtividade dos clientes e que perenize o relacionamento com eles.

Em 2017, foi criada a tegUP para aprimorar e aumentar ainda mais essa vocação da Tegma. Os prêmios recebidos dos clientes e da mídia impulsionam a companhia a querer sempre conquistar mais. Outro ponto crítico para

a Tegma é a governança, cuja estrutura de *compliance* está muito além da exigida pelo segmento Novo Mercado da B3, no qual a companhia está inserida. A confiabilidade conquistada com esse arcabouço de controle configura-se como uma primazia para a Tegma. A sustentabilidade das operações é vital para a correta inserção da companhia

na sociedade, por meio, principalmente, do controle das emissões dos caminhões utilizados para realizar entregas contratadas pela Tegma e dos planos de reutilização de água de chuva em outras unidades, além da de Cubatão. Igualmente, a solidez financeira de uma companhia de capital aberto confere um diferencial importante à Tegma.



Filial Miro Vetorazzo/SBC-SP



GOVERNANÇA CORPORATIVA

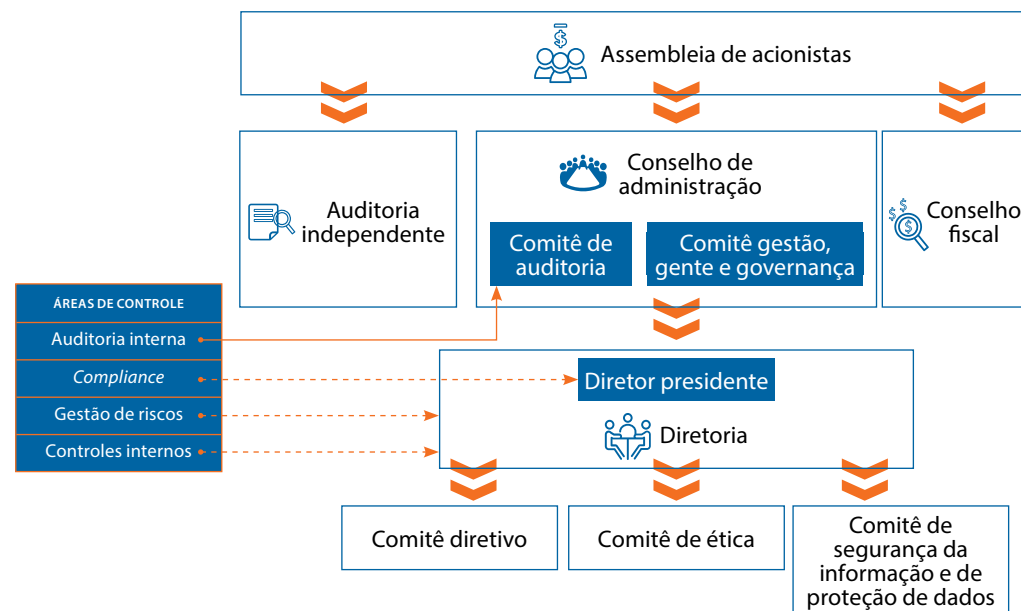
(GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 2-21, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 2-28)

A governança da companhia visa a estabelecer o relacionamento entre o Conselho de Administração, a Diretoria e suas Unidades de Negócio, em cumprimento aos documentos societários (Estatutos Sociais, Acordo de Acionistas, Código de Ética e Conduta, Política de Negociação de Valores Mobiliários e Política de Divulgação de Atos ou Fatos Relevantes).

Estrutura de governança

(GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-16)

A Tagma estruturou sua robusta governança corporativa, por meio de um Conselho de Administração e das seguintes estruturas de apoio: Gestão de Riscos, Controles Internos, *Compliance*, Auditoria Interna e Segurança da Informação e Proteção e Privacidade de Dados, Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração, Comitê de Auditoria e o Comitê Gestão, Gente e Governança.



Para mais detalhes da estrutura de governança da Tagma:

<https://ri.tegma.com.br/governanca/administracao/>



Estrutura atualizada de governança da Tegma

Os cargos dos conselheiros são preenchidos por indicação dos acionistas controladores, e dois membros do órgão são independentes, inclusive, o presidente. Os cargos dos integrantes da diretoria executiva são preenchidos por meio da contratação de companhias de recrutamento de executivos que pesquisam e indicam candidatos, de acordo com os requisitos exigidos e pré-definidos pela companhia para cada cargo. Esses candidatos são avaliados pelo Comitê Gestão, Gente e Governança, que, por sua vez, faz as recomendações ao Conselho de Administração.

O Conselho de Administração se reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que os interesses sociais assim o exigirem. As reuniões

são presididas pelo presidente do Conselho de Administração ou, na sua ausência ou impedimento temporário, pelo vice-presidente do Conselho, que indicará o secretário entre os presentes. O presidente do Conselho não é um alto executivo da organização. Ele acompanha as informações relacionadas à análise de materialidade e à aprovação das informações relatadas. O conselho delega ao diretor-presidente a gestão dos impactos.



Filial Miro Vetorazzo/SBC-SP

O Comitê de Auditoria, instalado em 2014, tem como principal função assessorar o Conselho de Administração nas suas atividades de monitoramento dos controles internos com foco em riscos, governança, políticas, normas e procedimentos, e conta ainda com a participação de três membros independentes. Esse Comitê e o diretor-presidente da Tegma aprovam o Plano Anual de Auditoria, que é executado pelo departamento de Auditoria Interna, criado em 2012.

Os processos internos da companhia são auditados internamente, em média a cada três anos, quando são avaliados os controles internos aplicados. As **Políticas e Procedimentos Internos** têm prazo de vencimento de dois anos e depois passam por uma revisão e uma nova publicação. Além disso, como protocolo padrão, durante o processo de auditoria das demonstrações financeiras da companhia, os **auditores independentes** avaliam a existência de riscos que possam produzir distorções relevantes nessa área. Como produto dessa análise, é elaborado um relatório anual de recomendações (CCI – carta de controle interno) para identificação de eventuais deficiências de controle, que é acompanhado pelos órgãos de administração da companhia e fundamenta a implementação de medidas para eliminar deficiências e mitigar riscos.

O Comitê Gestão, Gente e Governança, instalado em julho de 2017, tem como atribuições e responsabilidades a elaboração das políticas, da estrutura organizacional e de recomendações a respeito da remuneração, em conformidade com as melhores práticas de mercado e de recursos humanos, bem como de governança corporativa, dentre outras.

Códigos de Ética e Conduta



Código de Ética e Conduta



TEGMA
Código de Ética e Conduta



TEGMA
Código de Conduta para Fornecedores



TEGMA
Código de Conduta para Fornecedores



TEGMA
Código de Conduta para Fornecedores

O **Código de Ética e Conduta da Tegma** foi aprovado pelo Conselho de Administração em 27 de agosto de 2020, passou por uma revisão de conteúdo (com as novas regras do Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão “B3”) e por uma atualização visual em 2022.

O Código de Ética e Conduta deve ser **obrigatoriamente aplicado em todas as atividades realizadas pela companhia, por meio do trabalho executado por seus colaboradores** – assim compreendidos conselheiros, diretores, empregados, estagiários, aprendizes, temporários –, e também nas relações estabelecidas com seus **clientes, fornecedores, a sociedade em geral e todos** aqueles que mantenham ou venham a manter alguma relação com a companhia, suas companhias controladas, coligadas e as que sejam porventura por ela adquiridas.

A companhia realiza treinamentos para funcionários sempre que há alterações/atualizações, abrangendo todos os funcionários, estagiários e terceiros. Os diretores e demais colaboradores são informados através de um canal de comunicação interna corporativa e outras formas de comunicação dirigidas, como o Boletim Executivo de *Compliance*.

O **Código de Conduta para Fornecedores** aborda compromissos e deveres aplicáveis às relações desses *stakeholders* com seus públicos.

O Código de Ética e Conduta e o Código de Conduta para Fornecedores estão disponíveis em links públicos no site da Tegma e também podem ser acessados nos sites da CVM e da B3

» O **Comitê de Ética** é o responsável por promover, defender e acompanhar a aplicação dos dois Códigos junto aos respectivos *stakeholders* e é composto pelos seguintes membros efetivos e colaboradores da Tegma: diretor jurídico, diretor administrativo-financeiro e de relações com investidores, diretor de Gente e Gestão.

ATRIBUIÇÕES DO COMITÊ DE ÉTICA DA TEGMA

- » Compromisso com o pleno funcionamento do Canal Confidencial Tegma, sua divulgação e operacionalização.
- » Apoio às apurações conduzidas pela equipe de *Compliance* da Tegma decorrentes de manifestações registradas no Canal Confidencial Tegma, bem como à confidencialidade das apurações.
- » Análise dos relatórios de apuração produzidos e a respectiva decisão pela aplicação ou não de medidas administrativas e/ou disciplinares cabíveis para prevenção, detecção ou correção de situações concluídas como procedentes.
- » Apoio total ao *compliance officer* na tomada de decisões, definição de exceções, implementação de medidas, atividades de comunicação e treinamentos de *compliance*.

Compliance

(GRI 2-25, 2-26, 2-27)

A área de *Compliance* da Tegma assegura que todas as atividades da companhia e da cadeia de fornecedores estejam em conformidade com a lei, com as políticas e os processos internos, com o Código de Ética e Conduta e o Código de Conduta para Fornecedores.

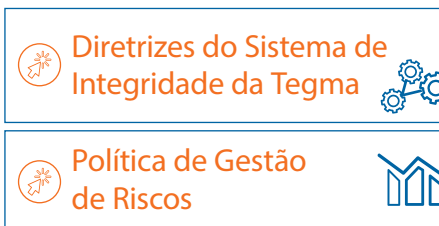
É um amplo sistema de integridade, composto por disciplinas e práticas amparadas nos **pilares prevenir, detectar e corrigir**:

O **Canal Confidencial Tegma** é seguro e sigiloso, operado por empresa terceirizada, e recebe manifestações anônimas ou identificadas de colaboradores, terceiros, fornecedores, clientes e da sociedade em geral. Para cada manifestação, um número de protocolo é gerado e o andamento pode ser acompanhado pelo



manifestante. Somente a equipe de *Compliance* acessa as informações registradas e é a responsável pela apuração. Não há necessidade de se identificar para fazer uma denúncia. A companhia tem uma **Política de Proibição de Retaliações**, que abrange tanto os manifestantes quanto as eventuais testemunhas

que, de boa-fé, contribuam para a identificação e a remediação de irregularidades.



Conflito de interesses

(GRI 2-15)

A **Política de Conflito de Interesses da Tegma** estabelece diretrizes para a gestão de situações conflitantes reais, potenciais ou aparentes, que envolvam os colaboradores da companhia e orienta para que sejam manifestadas por meio do Formulário de Avaliação de Conflito de Interesses.



Política anticorrupção

(GRI 2-23, 2-24)

Com base no Decreto Federal n. 11.129/2022, art. 56), que regulamenta a Lei Anticorrupção, o **Sistema de Integridade da Tegma** é entendido como o conjunto de mecanismos e procedimentos internos para a promoção da integridade dos negócios através da aplicação efetiva do Código de Ética e Conduta e do Código de Conduta para Fornecedores, da orientação para a correção na conduta dos colaboradores no exercício de suas funções e na promoção da utilização do Canal Confidencial Tegma. O documento essencial desse Sistema é o Código de Ética e Conduta, em conjunto com os documentos que dele derivam, como o Código de

Conduta para Fornecedores e as Políticas de *Compliance*, que estabelecem os detalhes e as orientações para a efetiva aplicação do Código de Ética e Conduta.

A companhia possui uma **Política Anticorrupção**, que é revisada a cada dois anos ou a qualquer momento, sempre que necessário.

Em 2022, a Tegma aderiu ao **Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção** do Instituto Ethos. Ao virar signatária do Pacto, a Tegma se posiciona pela integridade e pelo combate à corrupção no país, comprometendo-se a instituir

mecanismos para fortalecer o controle e a transparência em suas relações. Assim, contribui para a consolidação dos princípios éticos e de integridade no ambiente político e empresarial do país.



empresa limpa
PELA INTEGRIDADE
E CONTRA A CORRUPÇÃO

Confira no site: Signatárias do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, do Instituto Ethos

Gestão de riscos

(GRI 2-23, 2-24)

Conforme descrito na Política de Gestão de Riscos, após a identificação, os riscos serão avaliados levando em consideração seus aspectos quantitativos e qualitativos, bem como ocorrências passadas (histórico), a exposição da companhia, sua quantificação, além da efetividade dos controles internos, dentre outras variáveis.

Após tal avaliação, serão classificados em uma matriz para referência junto aos demais riscos corporativos, sejam eles operacionais ou não.

Com base nos resultados, cada “dono” do risco/processo e/ou a alta administração deve aprovar o tratamento a ser dado ao risco: evitar, compartilhar, reduzir ou

aceitar. Em fase de estruturação, caso a opção seja aceitar o risco, devem ser estabelecidas métricas de monitoramento. Nos casos em que a definição seja a de reduzir a exposição ao risco, planos de ação/mitigação devem ser definidos e monitorados através de **indicadores de riscos** (KRI's – *Key Risk Indicators*), considerando seus responsáveis e o prazo de conclusão.

Para que o processo de Gestão de Riscos seja efetivo, os “donos” dos riscos e os “donos” dos processos devem acompanhar os riscos identificados e priorizados, com base nas melhores práticas de Gestão de Riscos estabelecidas pela companhia.



É de responsabilidade da área de Gestão de Riscos comunicar, tempestiva e formalmente, a presidência da companhia sobre riscos materiais a que o negócio esteja exposto, de forma a possibilitar o devido encaminhamento ao Conselho de Administração e Comitês de Assessoramento e disseminar a cultura de riscos na Tegma.



Na identificação extemporânea de um risco relevante, a área de Gestão de Riscos comunicará imediatamente a presidência da companhia e entrará em contato com o gestor responsável pela área relacionada ao risco (gerente, executivo ou diretor) para, em conjunto com as demais áreas corporativas de governança (*Compliance*, Controles Internos e/ou Auditoria Interna), apoiar a elaboração de um plano de ação para mitigar o risco ou diminuir sua exposição junto às áreas.

- » O negócio da Tegma está sujeito a risco da concorrência de outros modais no transporte de veículos.
- » As restrições de crédito (taxas de juros elevadas, alto nível de endividamento, maior seletividade dos agentes financeiros, etc.) aos compradores em potencial de veículos zero-quilômetro podem afetar adversamente negócios da companhia.
- » A receita está concentrada na indústria automotiva e em um número reduzido de clientes, o que pode afetar a Tegma adversamente.
- » Riscos relacionados à terceirização de parte substancial das atividades podem afetar a Tegma adversamente.
- » A Tegma pode não ser bem-sucedida em eventuais novas aquisições.
- » As operações da companhia envolvem o uso de caminhões com trânsito em regiões urbanas com alta densidade populacional, incorrendo em risco de acidentes e atropelamento.
- » As operações da companhia estão expostas à possibilidade de perdas por desastres naturais, catástrofes, acidentes, incêndios, paralisações de terceiros e outros eventos que não estão no controle da companhia e que podem afetar negativamente seu desempenho financeiro.



Avaliação de desempenho e política de remuneração

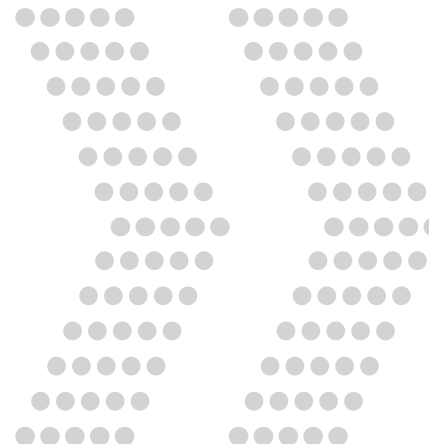
(GRI 2-18, 2-19, 2-20, 2-21)

Os membros do Conselho de Administração, do Comitê de Auditoria e do Comitê Gestão, Gente e Governança não são avaliados individualmente e, portanto, a sua remuneração não está vinculada a qualquer avaliação de seus desempenhos.

Já os membros da Diretoria, além de serem avaliados pelo diretor-presidente, também são avaliados continuamente pelo Conselho de Administração, com base em metas estipuladas previamente, atreladas ao desempenho individual de cada diretor e à performance da companhia.

Para os cargos da diretoria executiva e também para os níveis gerenciais da organização, a Tegra utiliza o Sistema de Gestão de Desempenho e Desenvolvimento (SGDD), no qual se estabelecem, anualmente, metas individuais de desempenho, avaliadas ao final de cada exercício pelo próprio ocupante (autoavaliação), pelo superior imediato e, na sequência, por todos os demais superiores em reuniões de calibração para se garantir uniformidade de critérios e avaliação. Tal processo é conduzido internamente pela equipe de Recursos Humanos, apoiada por uma plataforma

virtual. Por sua vez, o Comitê Gestão, Gente e Governança acompanha todo processo, visando a assegurar ao Conselho de Administração os melhores resultados do processo. Esse mesmo Comitê apoiou em 2022 o Conselho de Administração na definição do seu próprio processo, que deverá ser implantado em 2023.



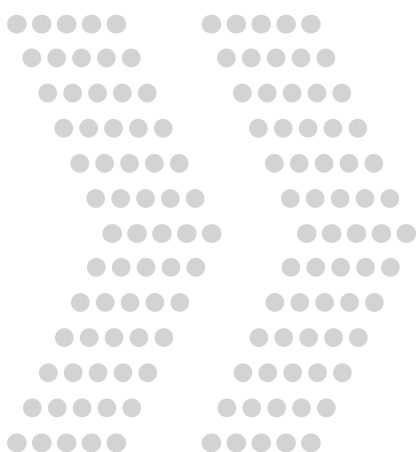
O objetivo da **Política de Remuneração** aplicada aos **diretores estatutários e não estatutários** é reconhecer e recompensar o atingimento e a superação das metas organizacionais, valorizar ações e atitudes que garantam o crescimento e a geração de valor para os acionistas, além de contribuir para o engajamento dos profissionais. A **Política de Remuneração aplicada ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal** visa a reconhecer as competências e contribuições dos seus membros para atingir os objetivos da companhia.

A Política de Remuneração é aprovada em reunião de Conselho de Administração e tem por objetivo recompensar o desempenho de cada profissional na gestão dos interesses da companhia de acordo com suas atribuições e responsabilidades, bem como de acordo com as práticas de mercado. Visa, ainda, incentivar o atingimento de resultados de cada profissional em suas funções, reter e atrair profissionais qualificados, garantindo o desenvolvimento e o crescimento da Tegma, e alinhar os objetivos individuais ao alcance dos objetivos estratégicos.

A remuneração variável recompensa o atingimento de metas globais, divisionais e individuais, cujas naturezas são: EBIT, retorno sobre capital investido (ROIC), custos fixos, produtividade e qualidade, desempenho comercial e plano de desenvolvimento individual.

A definição da remuneração ocorre a partir do planejamento orçamentário da companhia, com um programa de remuneração com respectivas metas globais, divisionais e individuais. O Comitê Gestão, Gente e Governança sugere ao Conselho de Administração

uma validação da Política de Remuneração aproximadamente a cada dois anos ou sempre que fatos novos a justifiquem. A remuneração individual é fixada e baseada após elaboração de estudo de mercado realizado por companhia especializada, usando como critério a comparação do conteúdo dos cargos, considerando as responsabilidades, as estruturas das companhias participantes e o nível de reporte dos cargos. Via de regra, o estudo abrange companhias com critérios comparáveis do mercado geral, bem como do segmento específico do negócio.



Indicadores de remuneração

Indicador	2021	2022
A. Relação entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total média anual de todos os empregados (excluindo o mais bem pago)	39	50
B. Proporção do aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização em relação ao aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo o mais bem pago)	10,00%	823,24%

Metodologia: remuneração total anual para o indivíduo mais bem pago da organização dividido pela remuneração total anual média de todos os colaboradores da organização, exceto o indivíduo mais bem pago, considerando apenas colaboradores CLT.

Em 2021, a companhia seguiu a aplicação de reajuste acordado em Convenção Coletiva de Trabalho – CCT, não havendo nenhum tipo de pagamento de bônus adicional para o indivíduo mais bem pago, como também havia uma massa salarial operacional menor, influenciando na média da remuneração dos demais colaboradores.

Em 2022, a companhia seguiu o reajuste aprovado em CCT, na qual obteve um percentual maior do que nos anos anteriores. A proporção do aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização em relação ao

aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados de 2022 é explicada principalmente pelo pagamento de bônus de retenção aprovada em Assembleia Geral Ordinária de 2022 para a maior remuneração.

Acordo coletivo

Os empregados da Tagma são representados por 30 sindicatos laborais. A companhia mantém canal aberto e transparente de comunicação, zelando pela sua credibilidade e por meio de uma relação regular, respeitosa e conciliadora. Nos últimos cinco exercícios, não ocorreram paralisações nem greves.



Associações e entidades parceiras

(GRI 2-28)

A Tegma é filiada à Associação Brasileira de Operadores Logísticos (ABOL), à Associação Brasileira da Indústria Química (ABIQUIM), à Associação Brasileira de Transporte Internacional (ABTI) e à Associação Nacional do Transporte e Logística (NTC).





STAKEHOLDERS

(GRI 2-29, 2-30)

Os principais grupos de *stakeholders* da Tegma foram definidos por meio de um processo interno e participativo com representantes de diversas áreas da companhia. São clientes, acionistas, colaboradores contratados e terceirizados, fornecedores, agregados, órgãos reguladores, sindicato, sociedade e vizinhança e companhias concorrentes.

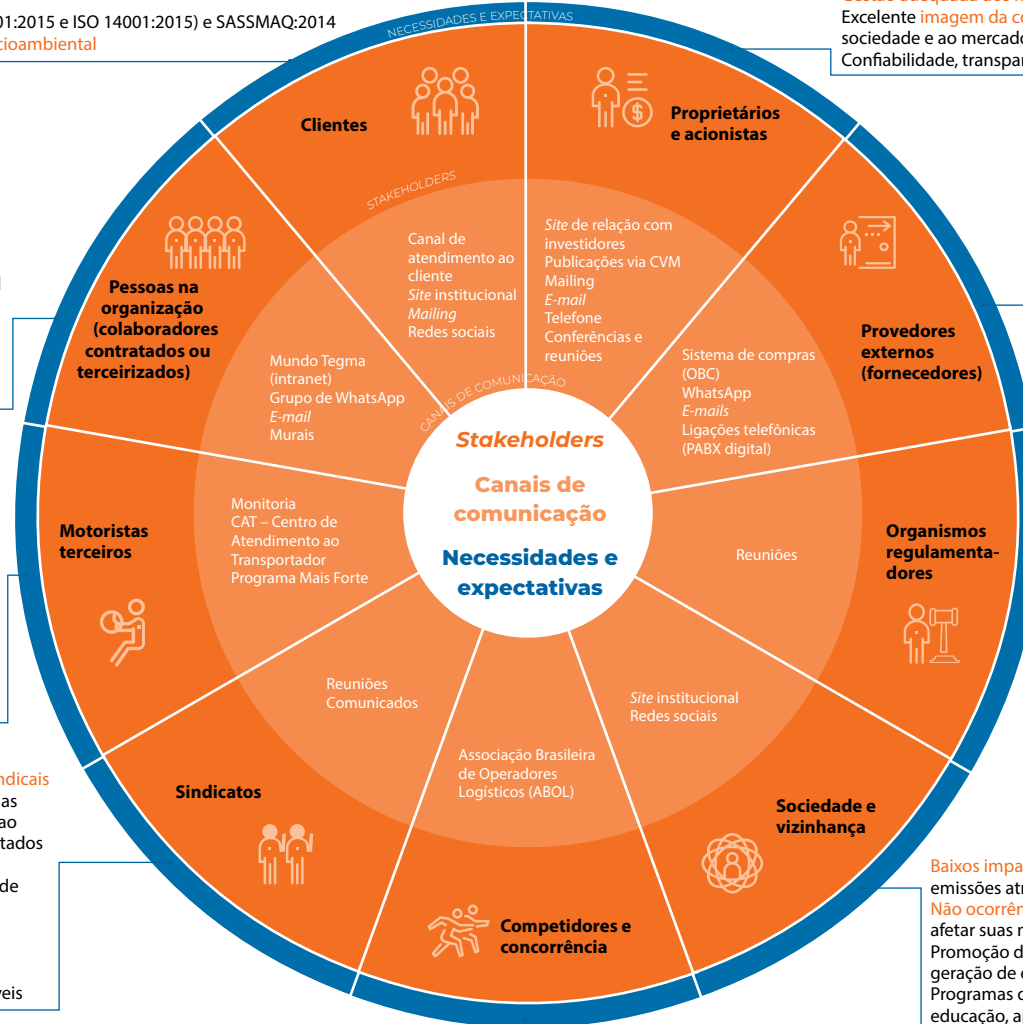
A Tegma comunica-se com suas partes interessadas por meio de diversos canais de relacionamento, com periodicidade variada definida caso a caso. A partir desse engajamento, foram mapeadas as principais necessidades e expectativas de cada grupo. Esse mapeamento, além de orientar as ações da companhia, colaborou para a definição da materialidade.

Cumprimento pleno dos **requisitos** (SLAs acordados com os clientes)
Agilidade e eficiência no atendimento de solicitações ou reclamações
Preço competitivo
Certificações (ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015) e SASSMAQ:2014
Responsabilidade socioambiental

Condições e ambiente de trabalho adequados (física e psicologicamente)
Remuneração e benefícios compatíveis ou superiores ao mercado
Reconhecimento do trabalho com possibilidade de **desenvolvimento profissional**
Recursos para a **melhoria da capacitação profissional**
Conformidade com as exigências da legislação trabalhista e previdenciária

Garantia de demanda **respeitando** os acordos e volumes do mercado
Remuneração que **assegure a sustentabilidade** dos respectivos negócios
Infraestrutura em condições adequadas para **segurança da operação** e apoio ao motorista enquanto prestando serviço nas instalações Tegma

Cumprimento dos **acordos sindicais** sejam atendidos e cessação das reclamações da Tegma junto ao sindicato pelos seus representados
Exigência de **conformidade trabalhista e legal** dos donos de frotas subcontratadas
Exigências operacionais e de infraestrutura para os seus representados
Condições comerciais favoráveis



Manutenção da atividade da organização, garantindo a integridade do SGI e as certificações 9001 e 14001
Não provocação de danos ao meio ambiente
Crescimento sustentável do negócio e retorno do capital investido acima das taxas de mercado
Gestão adequada dos riscos inerentes ao negócio
Excelente **imagem da companhia** frente aos clientes, à sociedade e ao mercado em geral
Confiabilidade, transparência e ética da gestão executiva

Transparência e ética
Pontualidade no pagamento

Cumprimento das legislações: manter os **licenciamentos** aplicáveis, garantir o **atendimento legal** e estar em **conformidade** com os diplomas legais
Recolhimento de impostos e tributos e entrega de obrigações acessórias

Baixos impactos ao meio ambiente, incluindo ruído, emissões atmosféricas, efluentes líquidos e resíduos
Não ocorrência de incidentes ambientais que possam afetar suas moradias ou sua rotina de vida
Promoção do **desenvolvimento da região**, por meio da geração de empregos
Programas de **benefícios sociais** (ações de divulgação, educação, apoio à comunidade)

Atuação de forma **ética** no mercado





MATERIALIDADE

(GRI 3-1, 3-2)

A definição dos temas materiais foi realizada com base nas novas diretrizes das Normas GRI 2021 e do *framework* do Relato Integrado.

Para tanto, foram seguidas as etapas, apresentadas a seguir.

Etapa 1

A identificação de impactos foi realizada a partir de análise do contexto da organização, de impactos já identificados anteriormente pela Tegma, de documentos internos e externos e de *benchmarking* do setor. A norma setorial SASB para o setor de transporte, versão 2018-10 também foi considerada. Nessa etapa, foram identificados impactos negativos (reais e potenciais) e positivos (reais e potenciais) a partir da cadeia de valor e da importância relativa destes para a criação de valor.

Etapa 2

A avaliação de significância foi realizada com base na *severidade* (escala, tamanho e caráter irremediável do impacto), para os impactos negativos reais; e com base na *severidade* (escala, tamanho e caráter irremediável do impacto) e *probabilidade* de ocorrência, para os impactos negativos potenciais.

Os impactos positivos reais foram avaliados pela *escala* e pelo *tamanho do benefício* gerado, e também pela *probabilidade de ocorrência*, no caso dos impactos positivos potenciais.

Tanto a identificação dos impactos quanto a priorização destes levaram em consideração a capacidade de afetar a *criação de valor* pela Tegma.

Para os impactos negativos, foram atribuídas *pontuações por critério*, conforme exemplificado nas tabelas.

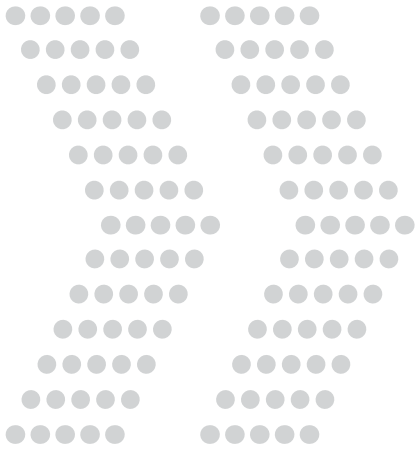


Escala de significância – impactos negativos potenciais								
Probabilidade da ocorrência do impacto		Tamanho (gravidade do impacto)		Escala (pessoas afetadas e/ou extensão do dano ambiental)		Caráter irremediável do impacto		
1	Muito baixa	Muito improvável que ocorra	1	Muito baixa	Sem gravidade	1	Muito baixa	Totalmente remediável
3	Baixa	Probabilidade baixa que ocorra	3	Baixa	Baixa gravidade	3	Baixa	Envolve pouca remediação
5	Média	Probabilidade média que ocorra	5	Média	Média gravidade	5	Média	Envolve média remediação
7	Alta	Probabilidade alta que ocorra	7	Alta	Alta gravidade	7	Alta	Envolve grande remediação

Escala de significância – impactos negativos reais								
Tamanho (gravidade do impacto)		Escala (pessoas afetadas e/ou extensão do dano ambiental)		Caráter irremediável do impacto				
1	Muito baixa	Sem gravidade	1	Muito baixa	Escala do dano muito baixa	1	Muito baixa	Totalmente remediável
3	Baixa	Baixa gravidade	3	Baixa	Escala do dano baixa	3	Baixa	Envolve pouca remediação
5	Média	Média gravidade	5	Média	Escala do dano média	5	Média	Envolve média remediação
7	Alta	Alta gravidade	7	Alta	Escala do dano alta	7	Alta	Envolve grande remediação


Os impactos positivos foram igualmente pontuados com base no tamanho e na escala do benefício.

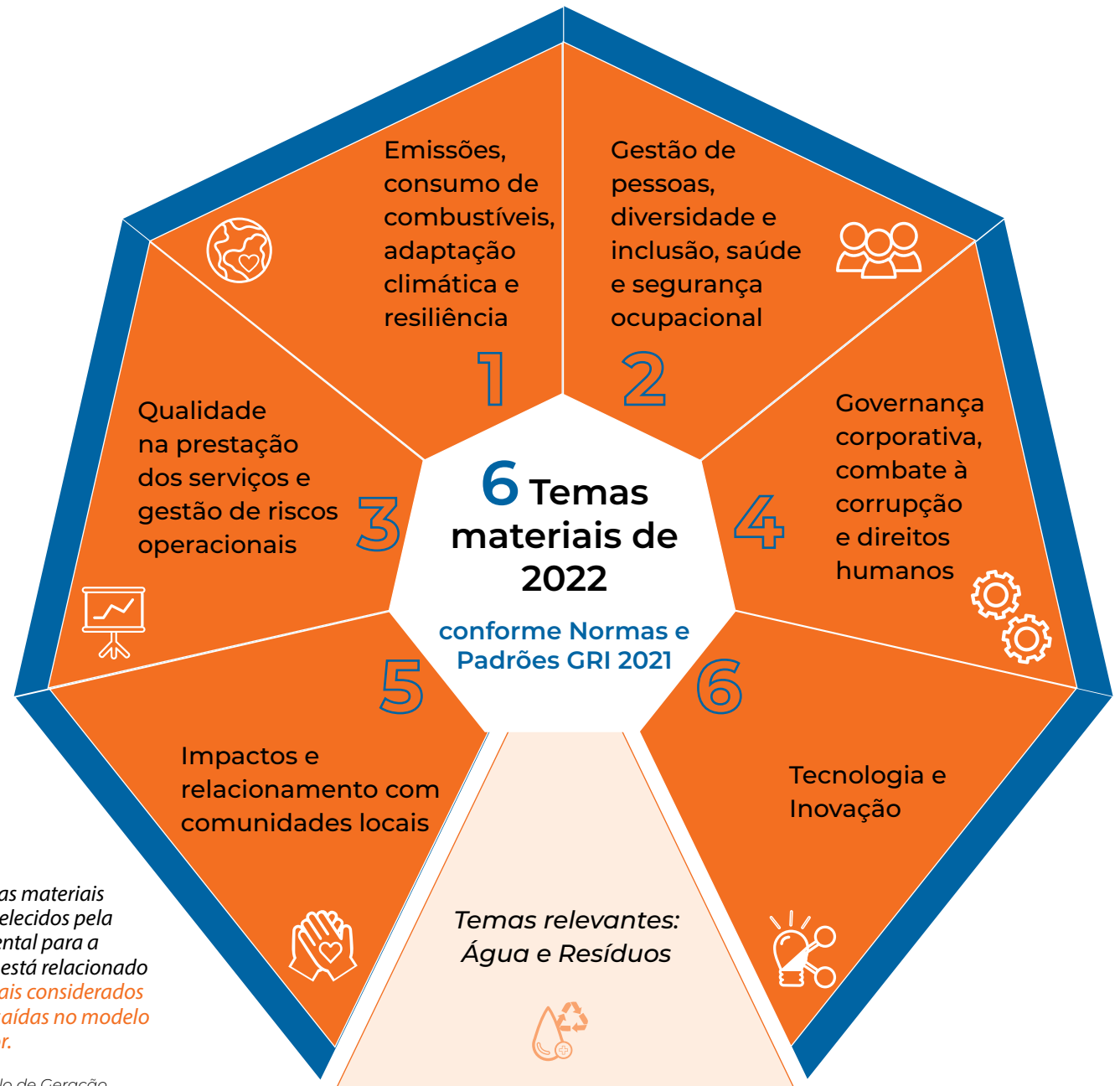




Etapa 3

Refere-se à **validação**, pela equipe de relato e pela alta administração, dos temas materiais mais bem pontuados, sendo feita uma comparação dos novos temas bem pontuados, fruto do processo atual de materialidade, com os temas materiais da materialidade realizada anteriormente, buscando-se contemplar temas atuais e os definidos anteriormente. Tem-se apenas o tema Tecnologia e Inovação como novo tema material; os demais mantiveram-se da análise anterior. Além desses temas materiais, cuja lista foi atualizada a partir da aplicação das Normas GRI 2021, a Tegma considera relevantes os temas Água e Resíduos, e, por esse motivo, relata informações sobre ambos neste relatório.

 Consulte o Modelo de Geração de Valor nas páginas 29-30



Cada um dos temas materiais e relevantes estabelecidos pela Tegma é fundamental para a criação de valor e está relacionado aos diversos capitais considerados como entradas e saídas no modelo de criação de valor.



TEMAS MATERIAIS





Tema material

EMISSÕES, CONSUMO DE COMBUSTÍVEIS, ADAPTAÇÃO CLIMÁTICA E RESILIÊNCIA

(GRI 3-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-7)

(SASB TR-RO-110 a.1, TR-RO-110 a.2)

As operações da companhia envolvem a utilização de caminhões próprios e terceiros movidos a diesel para sua atividade principal, que estão sujeitos a uma legislação específica sobre emissões. Para atender tais exigências, é medida a opacidade da fumaça dos caminhões.

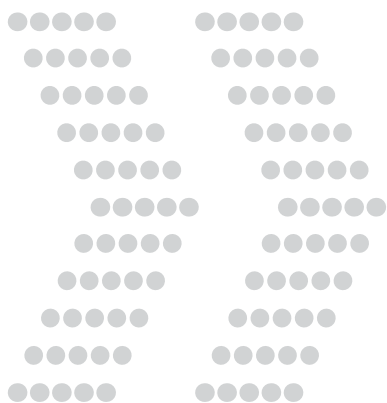
As emissões diretas no escopo 1 representaram aproximadamente 2% das emissões totais da Tagma no ciclo 2022, tendo como fonte principal a combustão móvel associada ao

transporte realizado através de caminhões das operações de transporte, o uso do *pool* (carros auxiliares para colaboradores) ou pelas pás carregadeiras da operação Logística Integrada – Químicos/Cubatão.

A redução das emissões geradas pelo uso do diesel representa um importante desafio para a Tagma. A transição para uma economia de baixo carbono demanda investimentos em novas tecnologias limpas que podem afetar a precificação dos serviços e/ou a rentabilidade das operações.



Como ação importante para o controle das emissões, os equipamentos de transportes próprios e a serviço da Tegma são submetidos anualmente à avaliação da opacidade (fumaça preta), realizada pela equipe de engenharia de manutenção veicular ou empresa contratada. Em eventual não conformidade nos equipamentos, estes são proibidos de carregar até a correção e a submissão a um novo ensaio.



O cálculo das emissões é feito com base na tonelada transportada *versus* o km percorrido e é centralizado na Via Green Program (VGP), que é um *software* desenvolvido para o ramo logístico. As informações de transporte são inseridas de forma automática na plataforma via API (integração) pela emissão do CTe (o código de transporte com as informações de peso e km); então, cada viagem gera um código e as informações desta. Além das informações de transporte, dentro desse mesmo sistema (VGP), são inseridas manualmente as informações de: consumo de energia elétrica, água, resíduos, efluentes, recargas de ar-condicionado e extintores e consumo de combustível pelos carros e pás carregadeiras.



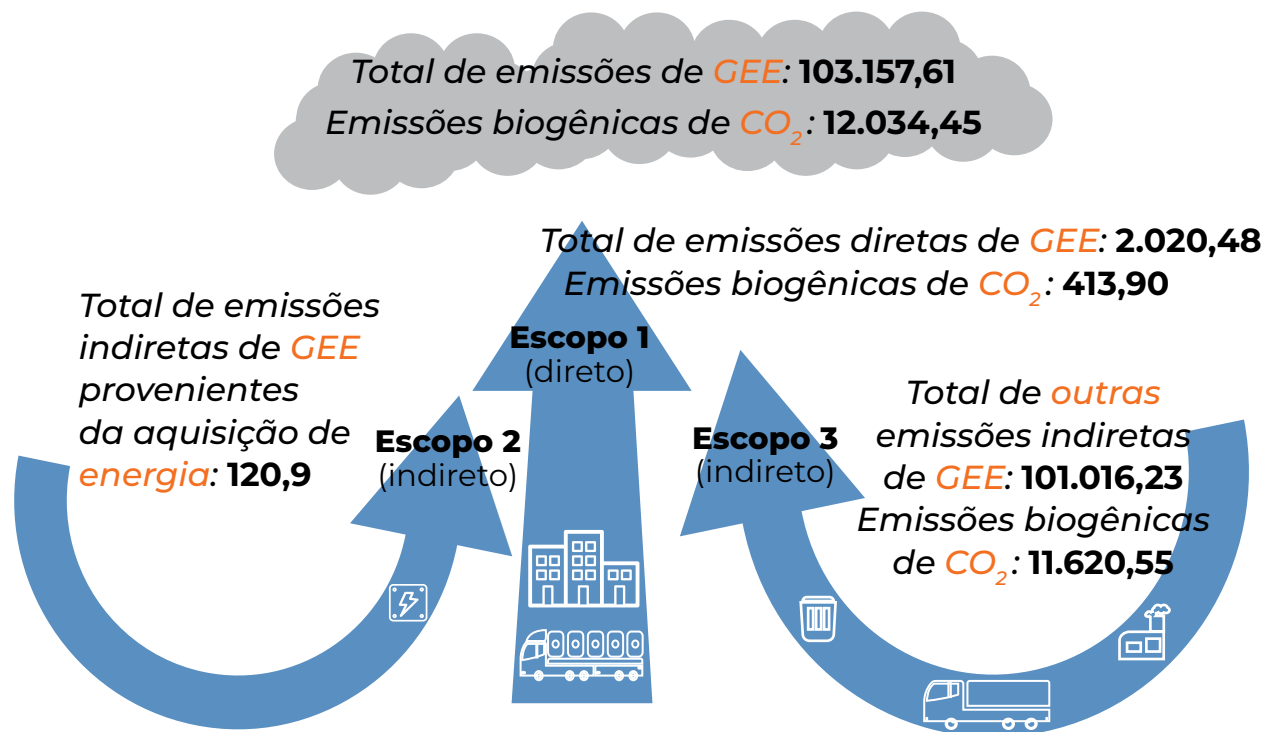
A Tegma também é parceira do programa brasileiro GHG Protocol, que atualmente é o maior banco de dados de inventários corporativos da América Latina, em que são publicados os dados de emissões de gases de efeito estufa (GEE) pela Tegma no Registro Público de Emissões. Por abranger os 3 escopos, os relatórios da companhia têm o selo prata (2019, 2020 e 2021).



Meta para 2023

Conquistar o selo Ouro do programa brasileiro GHG Protocol. Este é obtido quando o relatório de gases de efeito estufa contempla os 3 escopos e passa por uma verificação de 3ª parte, garantindo que todas as informações inseridas estão de acordo com os padrões de reporte.

Emissões em 2022



Índice de intensidade de emissões de GEE para organização: 0,060686 t de CO₂e/(tonelada x km)

Emissões atmosféricas significativas, em kg ou seus múltiplos: N₂O = 0,064 e HFC = 0,030

Emissões (em toneladas métricas de CO₂ equivalente)

	2021	2022
Total de emissões diretas (Escopo 1) de GEE	2.256,00	2.020,48
Emissões biogênicas de CO ₂	260,43	413,90
Total de emissões indiretas (Escopo 2) de GEE provenientes da aquisição de energia	346,12	120,9
Total de outras emissões indiretas (Escopo 3) de GEE	136.992,50	101.016,23
Emissões biogênicas de CO ₂	16.936,62	11.620,55
Índice de intensidade de emissões de GEE para organização	0,0003694366 g de CO ₂ e/(tonelada x km)	0,060686 t de CO ₂ e/(tonelada x km)
Emissões atmosféricas significativas, em quilogramas ou seus múltiplos	N ₂ O = 3,82	N ₂ O= 0,064 HFC=0,030

O método de estimativa de emissões segue a metodologia preconizada pela norma europeia EN16.258:2012, as diretrizes do GLEC Framework e da ISO 14.064-1 e a ferramenta do programa brasileiro GHG Protocol.

Consumo de combustíveis

Consumo de energia

(GRI 3-3, 302-1, 302-3)

O controle do consumo de energia é centralizado no Via Green Program (VGP), que recebe mensalmente as informações de consumo de energia das filiais.

A Tegma vem diversificando sua matriz de energia, com energia fotovoltaica e migração, ainda parcial, para o mercado livre.

No final de 2022, a Tegma instalou uma **usina de energia solar em sua unidade de Sorocaba**, que é conectada à rede elétrica da concessionária local, o que permite colocar nessa rede eventuais excedentes de eletricidade ou, caso o consumo seja superior ao que foi captado, suprir a diferença

por meio do abastecimento da concessionária.

Além de ser uma fonte genuinamente renovável, possui montagem rápida, pouca manutenção e alta durabilidade, com uma vida útil de 25 anos, em média. Os painéis foram colocados no telhado da nave de carregamento, o que dispensou obras de maior complexidade e uso do solo.

É uma iniciativa piloto na unidade de Sorocaba, onde funciona um pátio da Divisão Logística de Veículos (DLV) com 40 mil metros quadrados, destinado à operação de carregamento de uma montadora. O sistema prevê



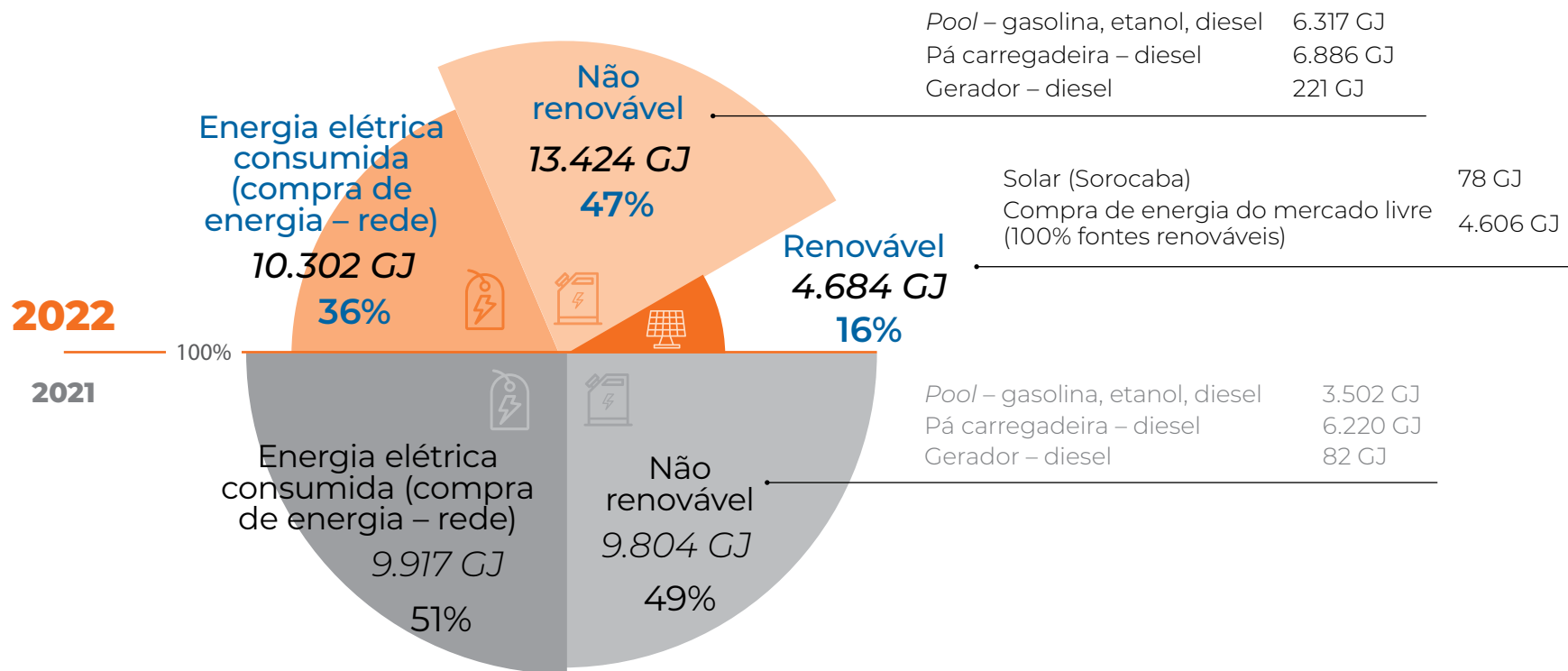
Usina de energia fotovoltaica na unidade de Sorocaba

fornecer entre 65% e 70% da energia consumida na unidade, o que significa uma economia mensal do correspondente a esse percentual em seu gasto com o consumo de energia elétrica. Consiste em um exemplo da possibilidade de conciliar redução do impacto ambiental com ganhos financeiros.

Outra ação importante foi a migração, em 2022, para o **mercado livre de energia elétrica de fonte renovável, em 4 unidades** – 2 unidades em São Bernardo do Campo, São José dos Campos e Igarapé. Com isso, houve uma redução de emissão de 44,78 tCO₂e* no último ano e há energia garantida até 2025. A tendência é continuar com essa redução de emissões para os próximos anos.

* tCO₂e = medida internacionalmente aceita que expressa a quantidade de gases de efeito estufa em termos equivalentes da quantidade de dióxido de carbono.

Total de energia consumida (GJ) em 2022 = 28.410 GJ



O aumento do consumo de energia, observado em 2022 em relação a 2021, se dá principalmente pela **retomada de parte das atividades após a pandemia**. Em 2022, todos os consumos aumentaram devido à normalização das atividades da companhia – maior número

de deslocamentos, aumentando o uso do *pool* (automóveis de uso coletivo que utilizam gasolina e etanol como combustível) e mais tempo em escritório com utilização de energia elétrica e gerador. O mesmo aumento não é observado quando são analisadas as emissões do escopo 3.

O comparativo de emissões do relatório de 2021 para 2022 demonstra redução expressiva nas emissões do escopo 3 em 2022, uma vez que, após a pandemia de covid-19, houve normalização das atividades, com cargas e deslocamentos mais otimizados.

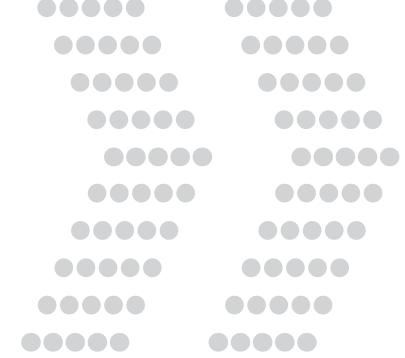
Taxa de intensidade energética dentro da organização

2021	2022
0,00000729	0,008742

*medida pela métrica W de energia elétrica/tkm, incluindo apenas eletricidade.

Adaptação climática e resiliência

(GRI 3-3, 201-2)



A companhia está em processo de atualização do seu planejamento estratégico, e temas relacionados à responsabilidade socioambiental e à governança (ASG) serão incorporados a ele, para adequar a perspectiva de seus líderes e gestores e propiciar a mitigação dos efeitos adversos de suas operações. O planejamento também contemplará as oportunidades em decorrência de novas exigências do setor em função das mudanças climáticas e de outros temas importantes à agenda ASG.

mais frequentes e intensas, erosão costeira, com impactos na saúde e na economia. O aumento do nível do mar pode acarretar inundações costeiras, que podem levar à perda de propriedades ou à necessidade de deslocamento de operações da companhia.

O grande desafio da transição para uma economia mais sustentável e de baixo carbono será a busca de como internalizar os possíveis custos de novas tecnologias limpas, talvez mais altos, e que poderão acarretar impactos econômicos, investimentos adicionais para a companhia, podendo afetar ou a precificação dos seus serviços ou, eventualmente, a rentabilidade das operações.



Meta para 2023

A Tegma irá contratar uma consultoria especializada para apresentar estudos e cenários de resiliência climática, com previsão para o segundo semestre de 2023.





Tema material

GESTÃO DE PESSOAS; DIVERSIDADE E INCLUSÃO; SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

(GRI 3-3, 405-1, 405-2, 404-1, 404-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 401-1)

(SASB TR-RO-320 a.1, TR-RO-320 a.2, TR-RO-320 a.3, TR-RO-540 a.1, TR-RO-540 a.2, TR-RO-540 a.3)



Na Tagma, há um acolhimento aos novos colaboradores, o que facilita a aquisição de experiência por quem está chegando. A Diretoria, igualmente, está muito próxima de cada um, adotando a prática das portas abertas. Essas atitudes fortalecem a cultura de valorização das pessoas.



*(Tarcisio Francisco Felisardo,
diretor de gestão de pessoas)*

Gestão de pessoas

Faz parte da missão da Tagma ser uma companhia de excelência operacional, cidadã, social e ambientalmente responsável, além de ser reconhecida como uma grande companhia para se trabalhar, que retém e atrai os melhores profissionais disponíveis no mercado, inserindo dentro dos seus valores a valorização das pessoas, sejam elas clientes ou colaboradores, com uma relação baseada na ética e transparência.






A Tagma realiza pesquisa de clima organizacional e censo demográfico e de diversidade, como o *Great Place To Work – GPTW*, no qual também é identificado o *Employer Net Promoter Score – eNPS*, com o objetivo de mensurar a satisfação e a confiança dos seus colaboradores. Os resultados obtidos são analisados, e os riscos, uma vez identificados, são tratados. Na pesquisa de GPTW, destacou-se elevando sua nota de certificação de 81, em 2019/2020, para 83, em 2022.



A matriz de riscos e oportunidades de gestão de pessoas da Tegma está em fase de construção, e é um tema que vem sendo cuidadosamente gerenciado pela companhia.

Em relação aos seus colaboradores, a Tegma tem como propósito e missão o cuidado e a retribuição da confiança destes para com a companhia, assegurando remuneração e benefícios competitivos.

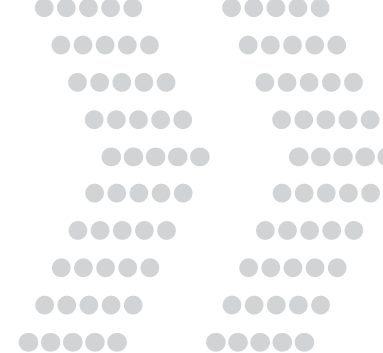


-  Restaurantes em algumas localidades ou a disponibilidade de Ticket Restaurante.
-  Assistência médica, com coparticipação, e odontológica com uma das maiores operadoras de saúde do Brasil para os colaboradores e seus dependentes.
-  Seguro de vida a todos os seus colaboradores.
-  Cartão Alimentação para compra de gêneros alimentícios em supermercados, quitandas, mercearias, hortifrúti, sacolões e outros.
-  Kit maternidade personalizado para futuras mães e papais.




Em datas comemorativas, como Páscoa, Dia dos Pais, Natal, são entregues lembranças aos colaboradores. No Dia das Mães e no Dia Internacional da Mulher, também realizamos eventos para tratar de temas atuais e relevantes.

A Tegma é uma Empresa Cidadã, que amplia a licença-maternidade para 180 dias e a licença-paternidade para 20 dias, a critério da colaboradora ou do colaborador, recebendo salário normal nesse período da extensão.

A companhia tem parceria com instituições de ensino, realizadas pela área de T&D (treinamento e desenvolvimento), para formação e aprimoramento em benefício dos colaboradores. O objetivo é auxiliar os colaboradores que pretendem buscar novas formações acadêmicas, cursos complementares e de aperfeiçoamento que refletirão diretamente em sua atuação na companhia e em sua carreira, e que possibilitarão o desenvolvimento de novas técnicas, estímulo criativo e consequentemente, inovação. O benefício se estende para os dependentes.



A Tegma também conta com algumas parcerias benéficas para os colaboradores.

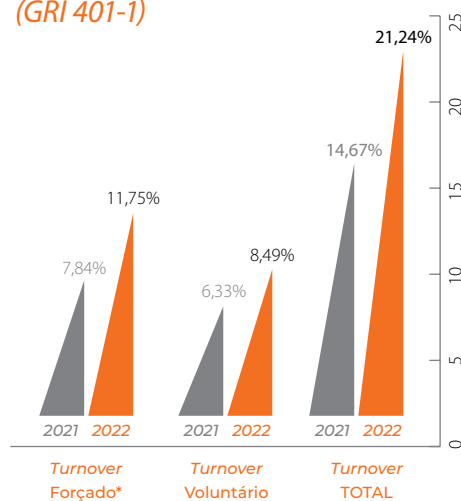
-  **Programa Fica Bem** – Conta com atendimento de profissionais altamente qualificados nas mais diversas áreas, como: psicólogos, assistentes sociais, advogados e especialistas financeiros, total confidencialidade e sem nenhum custo para colaboradores e seus dependentes.
-  **Gympass** – Oportunidade de praticar vários tipos de modalidades, em academias diferentes, com apenas uma mensalidade.
-  **Empréstimo consignado** – Todos os colaboradores da Tegma, após 7 meses completos da data da admissão, contam com condições especiais para contratação de crédito consignado, com desconto em folha de pagamento.

O **Comitê Gestão, Gente e Governança**, não estatutário, analisa as políticas, a estrutura organizacional e as práticas de recursos humanos propostas pela diretoria, à luz das melhores práticas adotadas pelas maiores empresas do mercado logístico e geral, bem como das estratégias e do contexto de oportunidades e riscos a que a companhia está exposta. Nessa tarefa, está a **Política de Remuneração**, incluindo política salarial e de benefícios, remuneração de curto e de longo prazo, regular e extraordinária, para os diretores e membros do conselho da Tegma.

A **área de Recrutamento e Seleção** atua conectada aos propósitos da companhia e tem como norteadores de suas práticas: a **Política de Privacidade de Dados**, a **Política de Diversidade** e o **Código de Ética e Conduta do Colaborador** e o **Código de Conduta para Fornecedores**, nos quais estão previstos compromissos que asseguram a integridade nas relações com o colaborador e com os prestadores

de serviço. As orientações para condução dos processos de recrutamento e seleção estão descritas na Instrução de Trabalho – IT 005, e as contratações somente são efetivadas por meio de contrato formal de trabalho, que regem a relação companhia e colaborador, garantindo os direitos e deveres deles. Nesse processo, não há retenção de documentos.

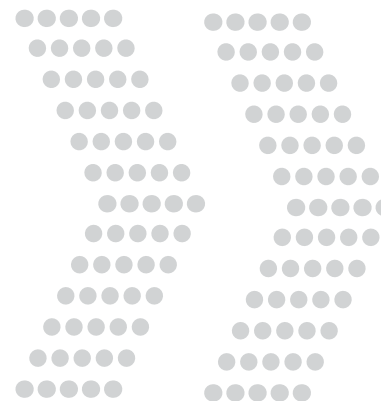
Índice de rotatividade (GRI 401-1)



*Turnover forçado não considera as reduções de quadro (emissor e controladas).
Nota: valores acumulados no ano.

Diversidade e inclusão

A Tegma possui um Programa de Diversidade e Inclusão — D&I, denominado ‘**Nossa Gente**’, que foi lançado em outubro de 2021 e fortalecido durante o ano de 2022. Esse programa tem como objetivo implantar uma cultura de diversidade, com um ambiente de trabalho inclusivo, igualitário, com equidade e adaptado para receber e incluir pessoas diversas, além de cumprir os aspectos legais e a efetiva prática do papel de responsabilidade social da companhia.



- 1 LANÇAMENTO**
Através de um plano de Comunicação, lançar o Programa de forma oficial interna e externamente.
- 2 SENSIBILIZAÇÃO**
Estabelecer plano de comunicação para alinhamento do conhecimento e conscientização de todos os envolvidos neste cenário, principalmente com as lideranças da companhia.
- 3 MAPEAMENTO**
Realizar censo e diagnóstico da diversidade da população da Tegma.
- 4 ELABORAÇÃO, VALIDAÇÃO E EXECUÇÃO DOS PLANOS DE AÇÃO E CRIAÇÃO DE POLÍTICA DE DI**
Com base no diagnóstico, definir prioridades, a estratégia e as ações a serem tomadas, para atingimento dos objetivos, e criação de uma Política de DI.
- 5 REESTRUTURAÇÃO PROCESSO SELETIVO**
Dar foco na diversidade e inclusão, definindo parceiros para processos específicos, e nas concessões (formação, treinamento, etc.), mudar a régua se necessário. Ajustar os processos de entrada para coleta de dados (LGPD).
- 6 MANUTENÇÃO DO PROGRAMA**
Criação de agenda periódica de Treinamento e eventos de DI e Sustentabilidade, criação e monitoramento de indicadores e metas para avaliação dos resultados e fortalecimento em nas redes sociais do Employer Branding.
- 7 CRIAÇÃO DE GRUPOS DE TRABALHO**
Junto com Gestão de Pessoas, o intuito é atuar na construção e disseminação de uma cultura de diversidade, por meio de ações para atrair, assegurar a permanência de pessoas de grupos minorizados, proporcionando um ambiente seguro, de respeito e inovador.

Como parte deste programa, em fevereiro de 2022, para mapear a diversidade da companhia e a percepção dos colaboradores da Tegma sobre aspectos que envolvem equidade e inclusão, foi aplicada a pesquisa D&I a todos os colaboradores.

Os resultados, que indicaram que a Tegma ainda necessita avançar na maturidade do tema, estão sendo utilizados para embasar o plano de ação do programa D&I.

Considerando todos os membros de conselhos, incluindo os membros dos comitês (auditoria e Gestão, Gente e Governança), 92% dos indivíduos que os integram são do gênero masculino e 83% estão acima dos 50 anos de idade.

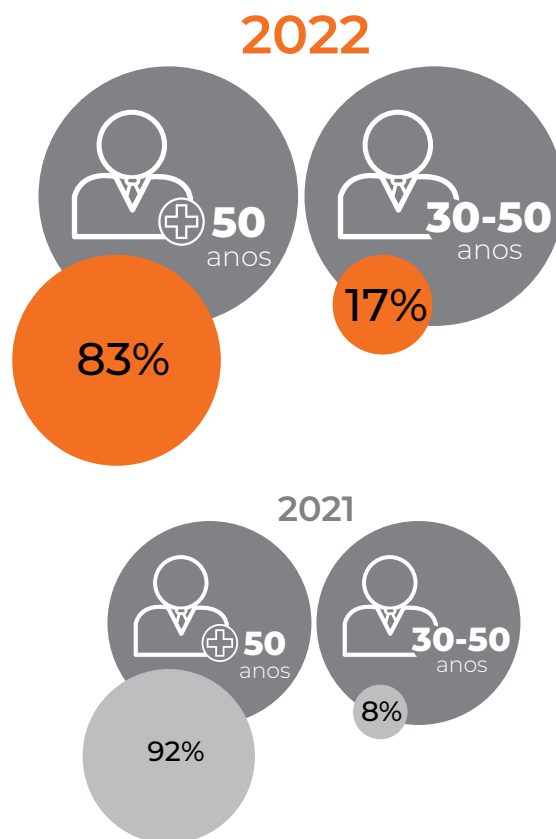
Percentual de indivíduos que integram os órgãos de *governança* da organização

(GRI 405-1)

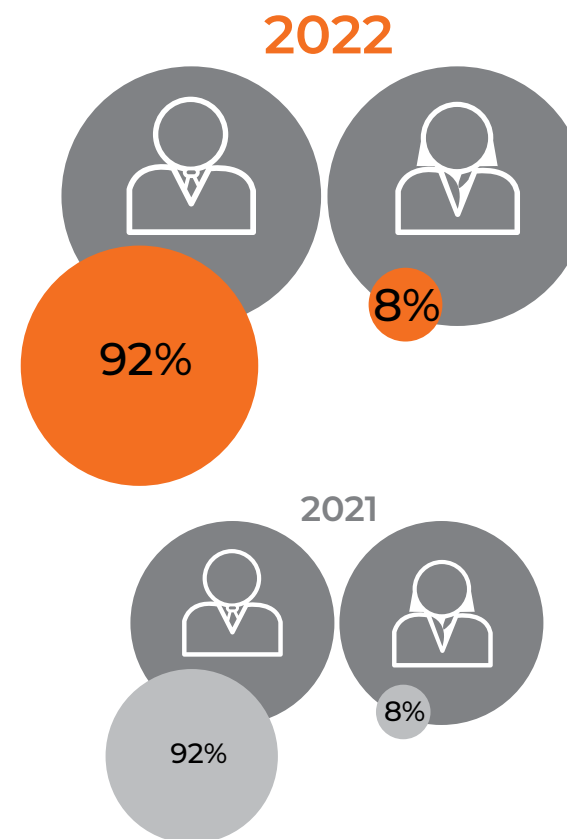
A metodologia considera todos os membros de conselhos, incluindo os membros dos comitês (fiscal, auditoria e GGG), realizando a porcentagem sobre o total por faixa etária. A base de dados para o cálculo foi de 1.714 funcionários.

Integrantes da Governança

Por faixa etária



Por gênero



Percentual de *novos colaboradores* por categoria funcional

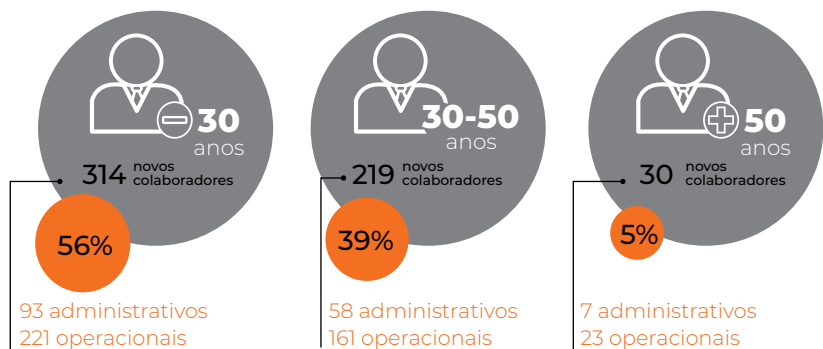
(GRI 405-1)

A metodologia considera todos os membros de conselhos, incluindo os membros dos comitês (auditoria e Gestão, Gente e Governança), realizando a porcentagem sobre o total por faixa etária. A base de dados para o cálculo foi de 1.714 funcionários.

Novos colaboradores Total em 2022: 563

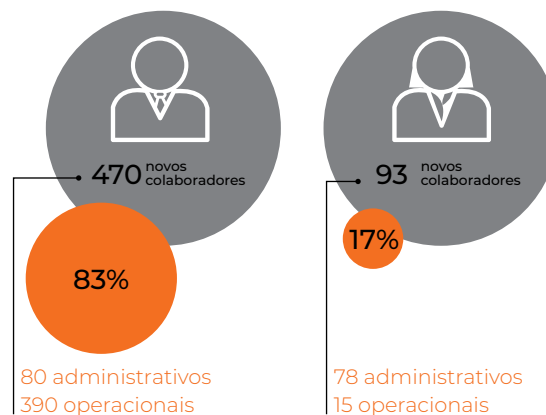
Por faixa etária e categoria funcional

2022



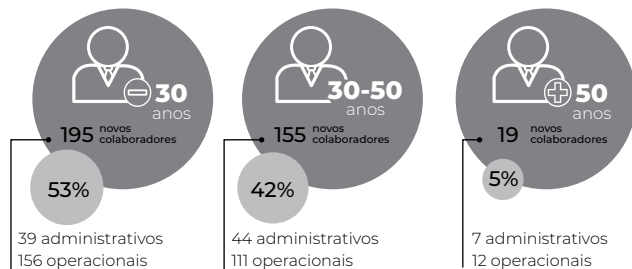
Por gênero e categoria funcional

2022

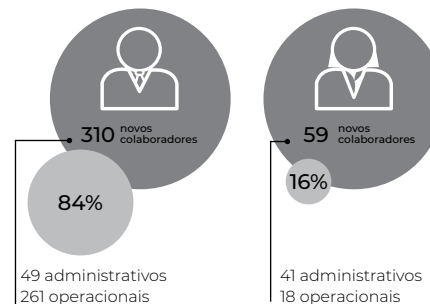


Novos colaboradores Total em 2021: 369

2021

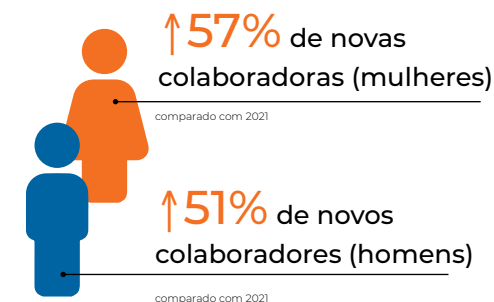


2021



Em 2022...

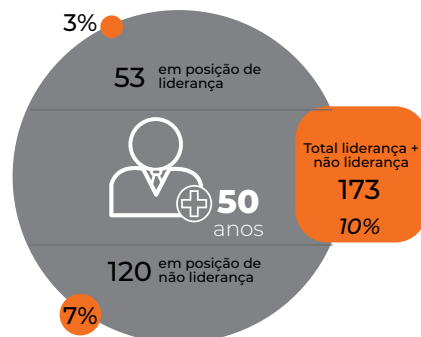
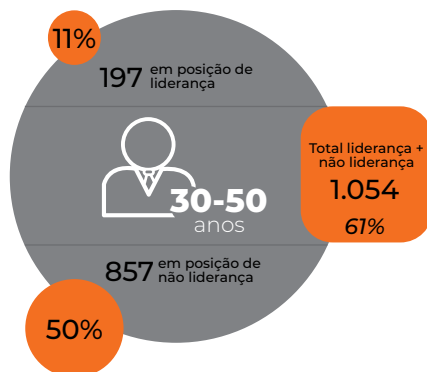
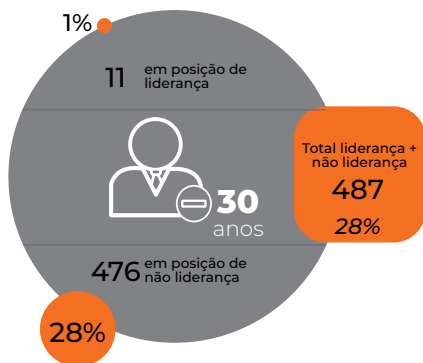
Aumento de **52%** em novos colaboradores no total



Posições de liderança e não liderança por faixa etária em toda a companhia

A base de dados para o cálculo foi de 1.714 funcionários.

Posições de liderança Total em 2022: 261



21% de mulheres em cargos de não liderança


Posições de não liderança Total em 2022: 1.453 (GRI 405-1)

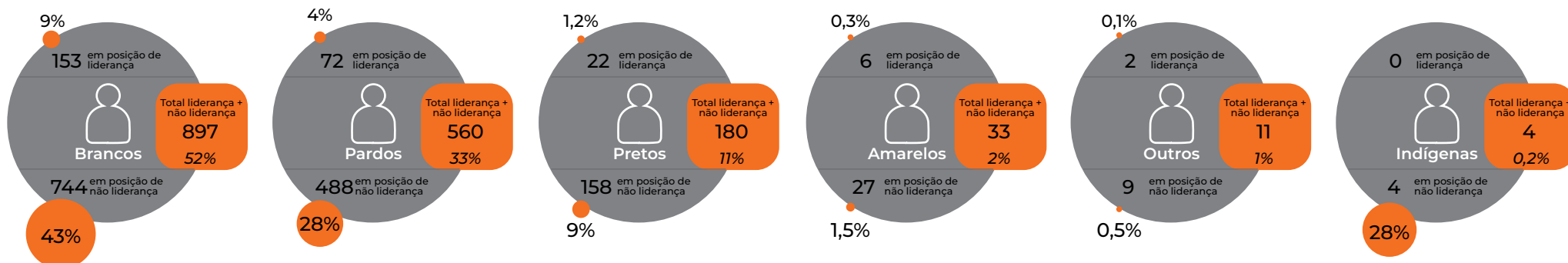


Colaboradores em posições de liderança e não liderança por declaração de cor ou raça

A base de dados para o cálculo foi de 1.714 funcionários.

Posições de liderança Total em 2022: 261


29 preferiram não responder!



Posições de não liderança (GRI 405-1) Total em 2022: 1.453



A **Política de Remuneração** dos colaboradores é importante para a Tegma, para atrair e reter talentos que contribuirão para o sucesso da companhia. Trata-se de uma política competitiva com as práticas do mercado e que valoriza as contribuições individuais e coletivas dos seus colaboradores.

Todos os funcionários da Tegma são elegíveis ao Programa de Participação nos Resultados – PPR, distribuído anualmente, com base nos resultados da companhia, em metas departamentais e individuais e de acordos coletivos.

Os benefícios oferecidos aos colaboradores consistem em cesta básica ou auxílio-alimentação, refeição, convênio médico e odontológico, seguro de vida e vale-transporte.

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens para cada categoria funcional, por unidades operacionais importantes.

(GRI 405-2)

	2021	2022
<i>Categoria</i>	<i>Proporção</i>	<i>Proporção</i>
Diretor	0,03	0,37
Gerente	0,11	-0,01
Coordenador	0,03	0,04
Supervisor	0,12	0,49
Administrativo	0,05	0,04
Operacional	0,11	-0,02

Metodologia: proporção do salário-base com relação à remuneração total recebida no ano (é considerada remuneração recebida todos os proventos, como salários, adicionais, prêmios, gratificações, benefícios e PPR, exceto encargos) por categoria funcional, comparada à proporção da remuneração recebida de homens com a de mulheres.

As principais ações da Tegma a serem consideradas neste tema são:

- » Tratar todas as formas de preconceito dentro da companhia.
- » Transpor a resistência da liderança de receber profissionais de diferentes comunidades.
- » Ampliar a diversidade na companhia buscando fortalecer a imagem da marca como referência no ASG.
- » Encontrar profissionais qualificados e que se reconheçam na cultura da companhia ou com preparação suficiente para as vagas disponíveis.
- » Criar política específica para a promoção e manutenção de um ambiente de diversidade.
- » Manter programas que promovam a valorização das diferenças no público interno.
- » Trazer engajamento entre os diversos públicos internos, sejam colaboradores, terceiros ou prestadores de serviço.



Meta para 2023

Em diversidade e inclusão, atuar para atendimento aos ODS 3, 8, 10 e 16, bem como avançar no processo de inclusão (D&I).



Saúde e segurança ocupacional

No que diz respeito à saúde e segurança ocupacional, a operação de logística de veículos necessita de atividades de manuseio de alta intensidade e força para amarrar as rodas dos veículos nas carretas, além da ação repetitiva para movimentar a catraca e a manivela para posicionamento dos carros. Essa operação, se realizada de maneira incorreta e sem os cuidados com o uso dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI's, pode acarretar acidentes ou lesões de ordem física.

A gestão da saúde e segurança ocupacional é feita pela coordenação de Segurança do Trabalho e os técnicos de segurança do trabalho ficam locados nas unidades, respondendo para a coordenação. Na área de Saúde Ocupacional,

há uma estrutura própria, com uma equipe de empregados diretos da companhia, formada por um médico coordenador, enfermeira do trabalho e equipe administrativa de apoio, que, além de atuarem em consonância com todas as normas legais de saúde ocupacional, dedicam-se a desenvolver ações preventivas de saúde, conforme análises específicas e mapeadas para cada atividade laboral. Para as filiais, são utilizados serviços de clínicas subcontratadas que seguem os padrões estabelecidos pela área médica interna.

O sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho da Tagma visa a atender aos requisitos legais e proporcionar uma melhoria contínua na prevenção à saúde e à segurança dos colaboradores próprios e terceiros.



A companhia faz a gestão dos treinamentos obrigatórios de acordo com riscos levantados nas Análises Preliminares de Riscos, a fim de desenvolver ações de segurança de maneira preventiva, como o **Projeto Subidor**, que visa a atuar na prevenção de quedas dos motoristas subidores, que movimentam os veículos nas carretas nos pátios da Tagma.

O **Programa de Gestão de Riscos – PGR** complementa as

ações com o levantamento dos riscos por cargo e atividade por unidade Tagma ou mesmo quando a companhia atua em estabelecimento de clientes. Outro processo importante é o de investigação de incidentes e acidentes, realizado com a liderança local e com os técnicos de segurança do trabalho, consistindo em um reporte mensal à diretoria, contendo os resultados e o acompanhamento dos planos de ações.

Por meio do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO, é realizado o monitoramento da saúde dos colaboradores, com o apoio das clínicas especializadas nas localidades para realização de exames e efetiva implantação do programa. Também são realizadas campanhas de prevenção à saúde, como Mês da Saúde, Carnaval Seguro, Março Lilás, Outubro Rosa, Novembro Azul, Campanhas de Vacinação, entre outras.



Óbitos, acidentes e doenças

(GRI 403-9, 403-10)

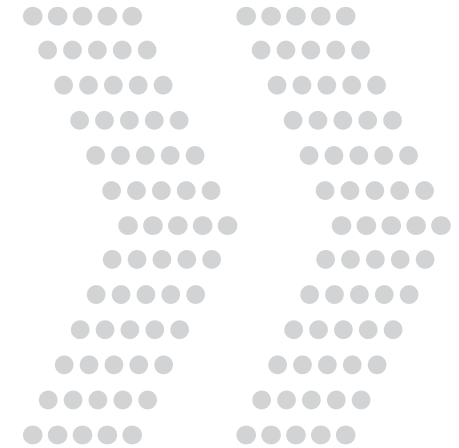
A participação dos trabalhadores nas questões de saúde e segurança ocorre por meio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA, com membros eleitos e indicados pela companhia, nas filiais Tegma e também através dos Diálogos Diários Operacionais – DDOs, que são realizados em todas as operações antes do início das atividades, nos quais são passadas as mensagens de prevenção e discutidos os riscos e suas ações de mitigação.

	2021	2022
Quantidade de acidentes com afastamento	16	16
Quantidade de acidentes graves	0	0
Quantidade de acidentes com mortes	0	0
*Número de horas trabalhadas	3.502.787,57	4.192.362,37
Índice de acidentes de trabalho com afastamento	4,57	3,76
Índice de acidentes de trabalho graves com afastamento	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
Número de óbitos resultantes de doenças profissionais	0	0
Número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória**	0	0

**Como principais tipos de doenças profissionais, têm-se a patologia de ombro e patologia de joelho, mas ambas podem não ser exclusivamente decorrentes do trabalho na Tegma, pois deve-se considerar o tempo de serviço na Tegma com o tempo de serviço e função em outras companhias que o colaborador tenha exercido.

Capacitação

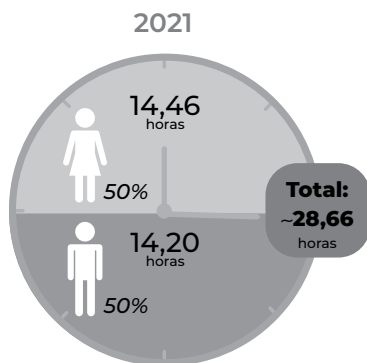
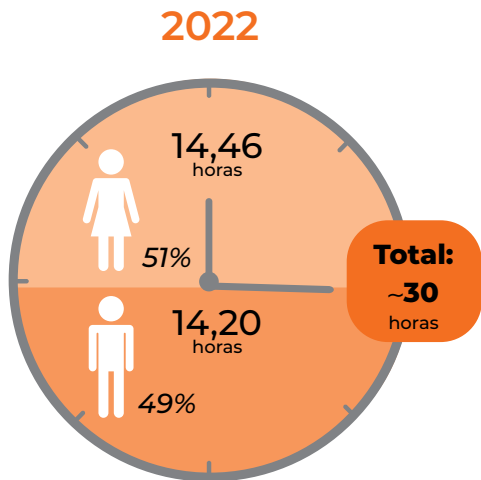
A Tegma possui um Programa de Desenvolvimento de Líderes para todos os colaboradores com cargos de: gerente executivo e gerente, coordenador, supervisor e especialista.



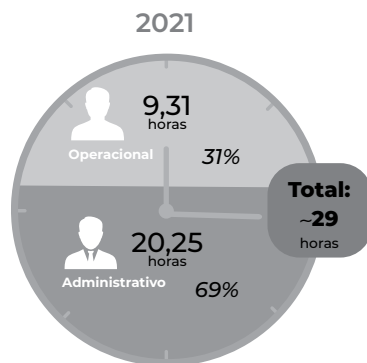
Metas para 2023

- » Ampliar a média de horas de capacitação por gênero (gênero feminino: 17 horas e gênero masculino: 16 horas)
- » Ampliar a média de horas de capacitação por categoria funcional (operacional: 11 horas e administrativo: 19 horas)
- » Ampliar percentual de avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira (17% para gênero feminino e 9% para gênero masculino; categoria funcional: para 10,38% dos colaboradores)

Média de horas de capacitação por gênero (GRI 404-1)

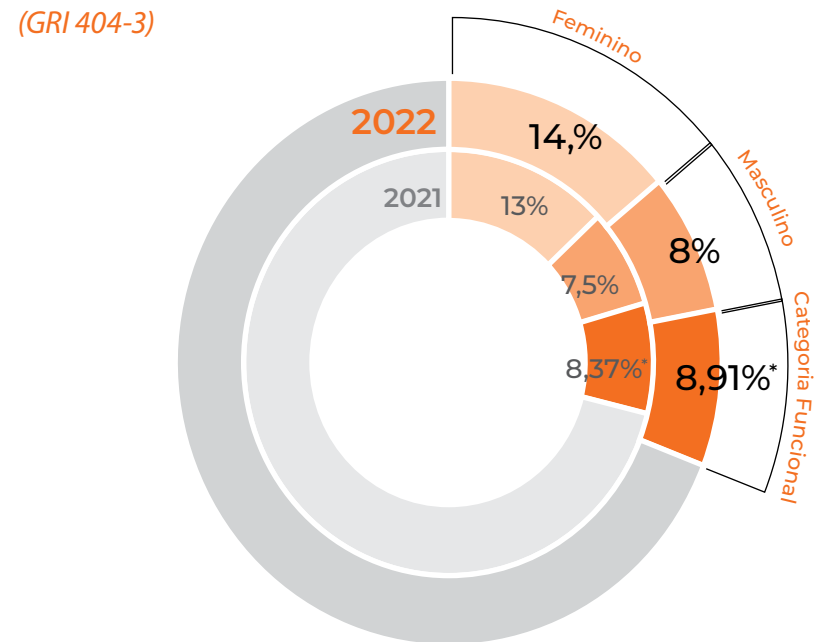


Média de horas de capacitação por categoria funcional (GRI 404-1)



Percentual do total de empregados, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira (GRI 404-3)

*do total de colaboradores.



Nível: diretoria e até analista sênior passaram por avaliação de desempenho na Tegma.



Tema material

QUALIDADE NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS E GESTÃO DE RISCOS OPERACIONAIS

(GRI 3-3, 418-1, 308-2, 414-2)



Como prestadores de serviços, devemos oferecer alternativas para os nossos clientes atuais e abrir novos horizontes a partir de pessoas capacitadas, inovação e tecnologia. Só assim operaremos com sustentabilidade a longo prazo.

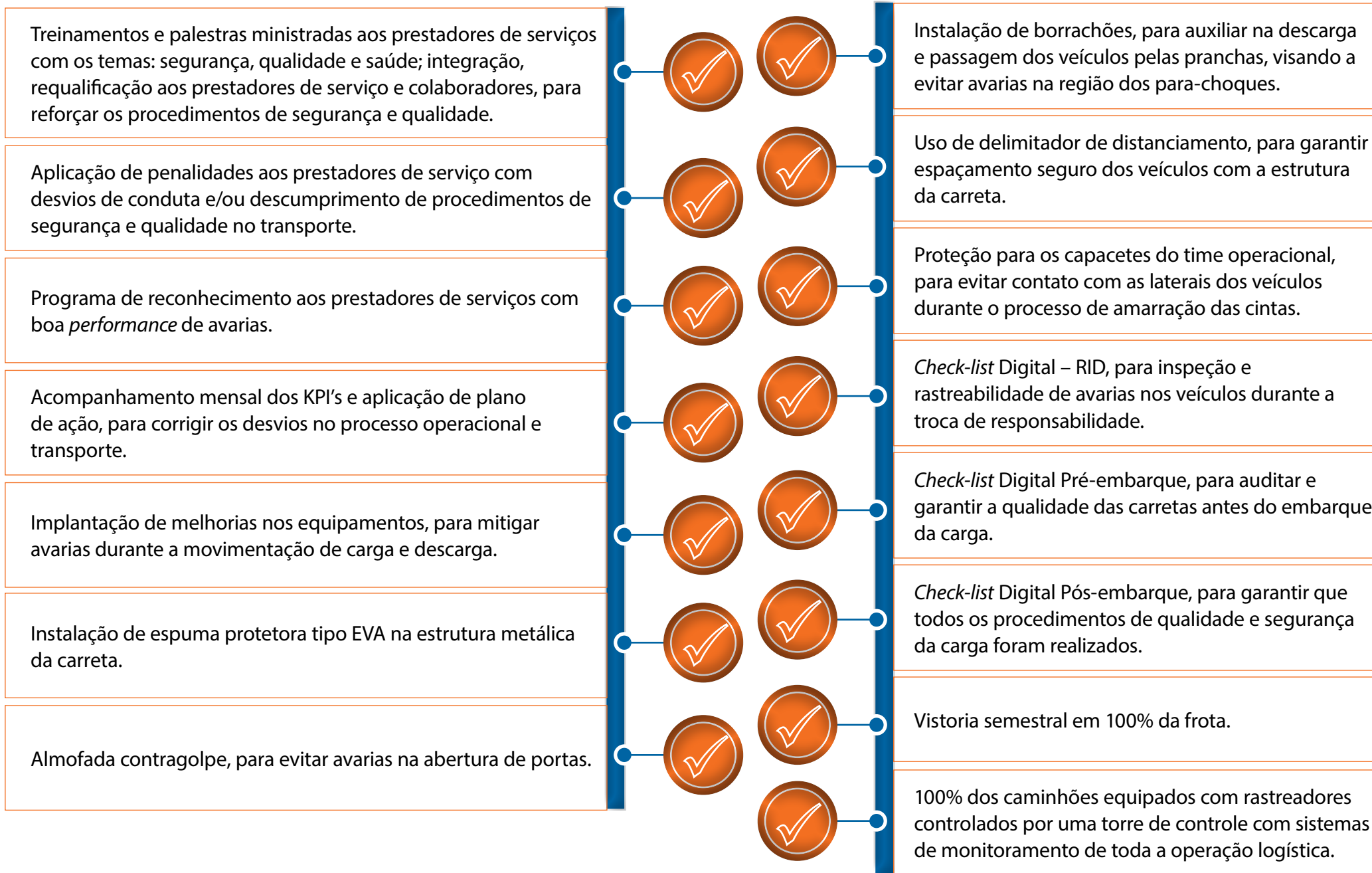
(Lucas Schettino, diretor geral de logística de veículos)



A Tegma busca a excelência e a qualidade na prestação de serviços e gestão de riscos operacionais. Para isso, conta com diversos processos que garantem

controle operacional, monitoramento constante, melhorias contínuas e contato direto com os clientes e os prestadores de serviços.





Relação com fornecedores

Visando à imparcialidade, à transparência e à legitimidade, o processo de cadastro e homologação dos fornecedores da Tegma ocorre de maneira automatizada, por meio de uma plataforma SaaS (GCertifica da companhia Gedanken), que busca e extrai informações documentais de mais de 300 bases e possibilita a análise de risco de imagem, reputação e escore financeiro.

Além disso, a aprovação e ativação do cadastro é condicionada à aceitação do Código

de Conduta para Fornecedores da Tegma, cuidadosamente elaborado pela área de *compliance* em atenção ao completo atendimento dos requisitos legais vigentes.

O Código de Conduta para Fornecedores estabelece condições, como: “observar a legislação ambiental vigente, a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, a Lei Anticorrupção brasileira, vedar o trabalho infantil e a escravidão moderna e promover relações comerciais baseadas na boa-fé, na honestidade e na transparência”.

Qualquer companhia pode se cadastrar como potencial fornecedor da Tegma através do *site* da companhia (www.tegma.com.br) e acessar a opção “seja nosso fornecedor”. Contudo, esse “pré-cadastro” fica aguardando uma aprovação, que ocorre mediante a solicitação de um comprador e/ou solicitante interno Tegma (para participar de processos de cotações), somada à conclusão da “jornada” (processo de homologação na plataforma G-Certifica).



Meta para 2023 e além

Para os próximos anos, a Tegma está avaliando a melhor alternativa para introduzir os pilares Social e Ambiental no processo de homologação de fornecedores.



Programa Mais Forte

Iniciativa pioneira no relacionamento entre a Tegma e os motoristas das empresas terceirizadas

O Programa Mais Forte foi criado pela Tegma em 2008 com o objetivo de orientar o comportamento dos motoristas das empresas terceirizadas que prestam serviços para a companhia. Sendo pioneira no segmento, a iniciativa foi idealizada com base nos resultados de uma pesquisa realizada com transportadores, que identificou a necessidade de aprimorar as ações de comunicação, qualidade de vida, segurança no trabalho e infraestrutura.

Uma das prioridades do programa desde o início foi em relação à conscientização dos profissionais, que é feita por meio de palestras e o uso de ferramentas de comunicação. Já no primeiro ano, houve uma redução de 41% no número de acidentes, caindo de 22 em 2008 para 13 no ano seguinte.

Alguns dos temas abordados nas ações do programa de conscientização são: segurança no trânsito, importância do sono, malefícios causados pelo uso de álcool e drogas, abuso sexual e prostituição infantil.

No primeiro ano, houve uma redução de 41% no número de acidentes.

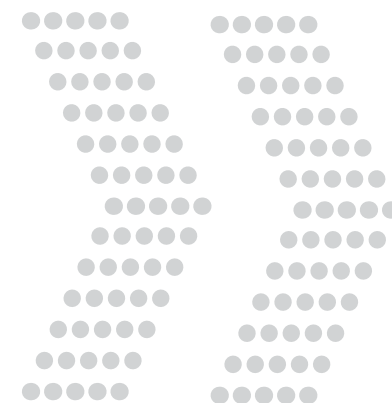


Melhoria do relacionamento com os motoristas terceirizados.

Aprimoramento das ações de comunicação, da qualidade de vida, da segurança no trabalho e da infraestrutura.

Programa de conscientização dos profissionais.

Abordagem de temas como segurança no trânsito, importância do sono, malefícios causados pelo uso de álcool e drogas, abuso sexual e prostituição infantil.



Relacionamento com os clientes

A Tagma conduz pesquisa periódica por meio do Serviço de Atendimento ao Cliente – SAC para medir a satisfação dos clientes no segmento de transporte de veículos. O objetivo é avaliar o serviço prestado para a implementação de melhorias. São avaliados: tempo de atendimento do SAC, solução de problemas reclamados, comportamento dos prestadores de serviço durante a entrega, pontualidade de entrega (*transit time*) e qualidade no transporte (avarias).

Em 2022, a pesquisa de satisfação foi realizada com 90 concessionárias de automóveis zero-quilômetro de todo o Brasil. A avaliação geral, que segue uma escala de 0 a 4, sendo 0 – sem condição para avaliar, 1 – ruim, 2 – regular, 3 – bom e 4 – muito bom, foi muito positiva tanto em relação ao atendimento recebido no SAC quanto ao serviço de entrega realizado pelos motoristas, apontando para a qualidade na prestação dos serviços oferecidos pela Tagma.

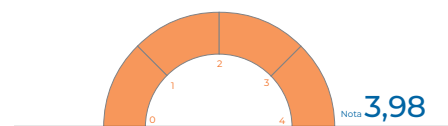
Em relação à privacidade dos clientes, apesar de a Tagma não ter identificado e registrado nenhum tipo de violação até o momento, está mantendo todos os esforços possíveis para implantação e monitoramento das medidas técnicas de segurança através de soluções e práticas de mercado.



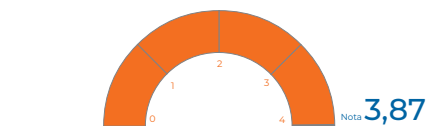
Pesquisa de satisfação 2022

Observação: Nota atribuída em uma escala de 0 a 4, sendo 0 = sem condição para avaliar, 1 = ruim, 2 = regular, 3 = bom e 4 = muito bom.

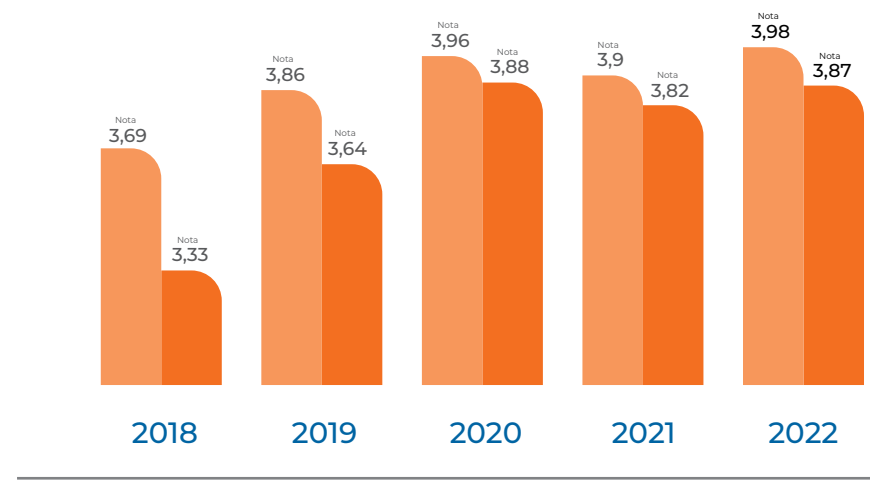
Atendimento SAC



Entrega carreteiro



Comparação da avaliação de 2018 a 2022



Gestão de riscos e controles internos

A companhia está comprometida com a dinâmica de Gestão de Riscos, de forma a preservar e desenvolver seus valores, ativos, reputação, competitividade e perenidade dos negócios e possui uma estrutura de governança adequada para tanto.

Gestão de Riscos

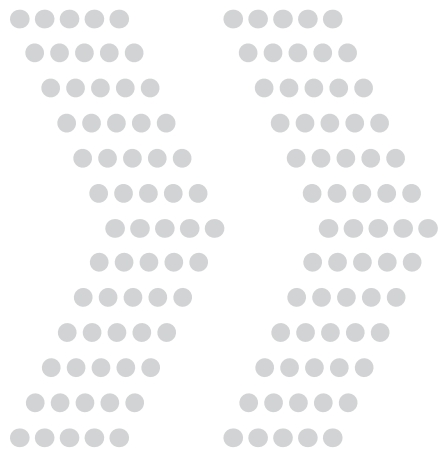
A área de Gestão de Riscos tem por objetivo identificar, monitorar, mensurar e comunicar tempestivamente os órgãos de Governança e Diretoria Executiva sobre a exposição da companhia a riscos considerados materiais.

Esta área se reporta ao diretor administrativo-financeiro da companhia e é dedicada ao

processo de identificação e construção do mapa de riscos da Tegma e de suas controladas, assim como o monitoramento da evolução dos fatores de risco considerados de maior relevância e prioridade, comunicando tempestivamente as demais áreas de governança (Auditoria Interna, Controles Internos e *Compliance*), diretor-presidente, diretor administrativo-financeiro e respectivos gestores responsáveis pela mitigação dos referidos riscos.

Controles Internos

A área de Controles Internos está atuando na estruturação dos processos, apoiando a gestão das áreas na padronização e melhorias de suas políticas, procedimentos e pontos de controles junto a auditorias, bem como sendo agente direto na disseminação da cultura de governança, de conceitos de controles, da metodologia do *framework* do Coso (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) e da mitigação dos riscos. Cada área da Tegma está engajada em um projeto multifuncional, tendo as missões de adequação de seus processos e sendo apoiadas diretamente pelas áreas de governança.





Tema material

GOVERNANÇA CORPORATIVA, COMBATE À CORRUPÇÃO E DIREITOS HUMANOS

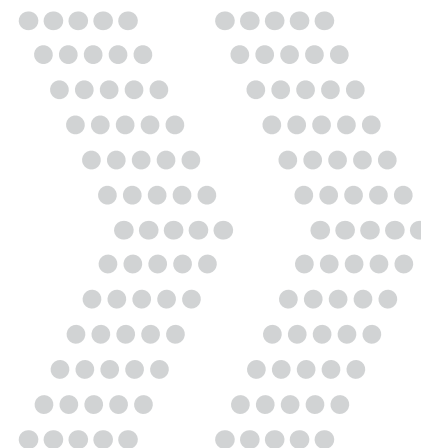
(GRI 3-3, 205-1, 205-2, 408-1, 409-1)

» Definimos como objetivo o estabelecimento de metas concretas para cada indicador ASG. Assim, poderemos nos mover de forma sustentável na direção das mudanças necessárias, não apenas por que são exigidas, mas por acreditarmos que elas garantirão a perenidade do nosso negócio.



(Ramón Pérez Arias Filho, diretor administrativo-financeiro e relações com investidores)

A estrutura de governança da Tagma conta com as áreas de Controles Internos, Gestão de Riscos, *Compliance*, Auditoria Interna e Segurança da Informação, Proteção e Privacidade de Dados, além da participação do Comitê de Auditoria (não estatutário), com membros independentes, que tem por finalidade assessorar o Conselho de Administração no monitoramento das atividades de controles internos, do cumprimento às regras, leis e

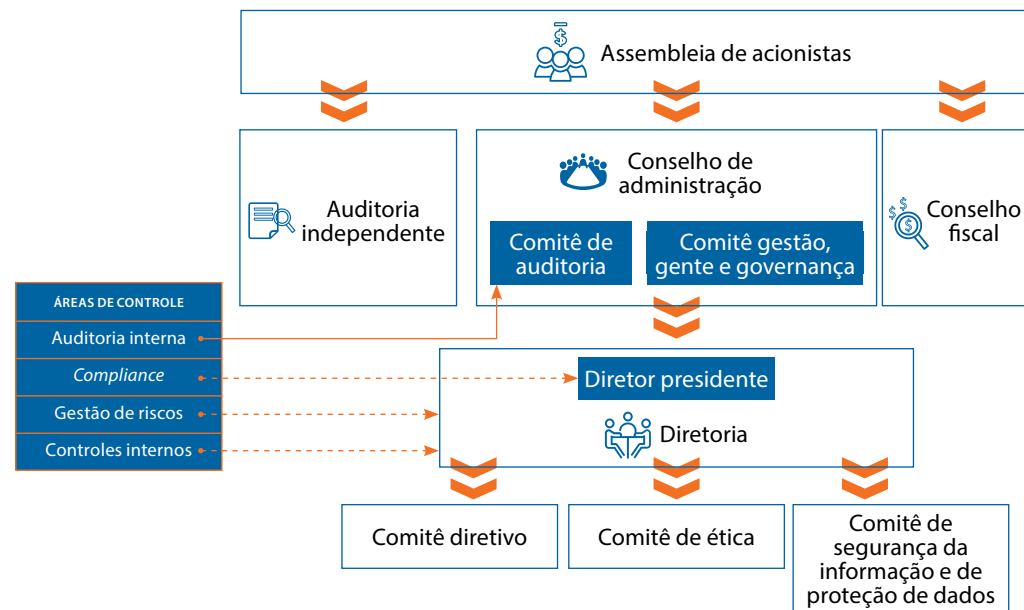


regulamentos (*compliance*), do gerenciamento de riscos, dos aspectos de ética e conduta, do respeito às práticas contábeis selecionadas, da revisão das demonstrações financeiras, do formulário de referência e das atividades da auditoria interna e da auditoria independente.

A Auditoria Interna se reporta hierarquicamente ao diretor-presidente e, funcionalmente, ao Comitê de Auditoria (não estatutário), o que proporciona maior independência aos seus Auditores Internos, que proveem a cobertura de avaliação para os processos relevantes da companhia através do plano de auditoria, elaborado anualmente com base em uma matriz de riscos, sendo este plano submetido à avaliação e à aprovação do Comitê de Auditoria.

Já a diretoria administrativa-financeira é responsável pelas demonstrações financeiras, contando com o suporte das Gerências de Contabilidade/Fiscal e de Controladoria para elaboração dessas demonstrações, garantindo a adoção das boas práticas de controle interno e observação das normas contábeis aplicáveis.

Além disso, a companhia conta com uma estrutura formada pela área de *compliance*, um comitê de assessoramento ao Conselho de Administração denominado Comitê Gestão, Gente e Governança (não estatutário) e com dois membros independentes, Comitê de Ética e Canal Confidencial Tegma, que recebe as denúncias sobre fraude, erros nas demonstrações financeiras, dentre outros assuntos inerentes à companhia, e que procede com a apuração de todas as manifestações ali registradas.



Compromissos da Tegma

- » Atividades dentro da lei e das normas que regulam o seu mercado de atuação.
- » Respeito à diversidade, aos direitos humanos e à dignidade das pessoas, sem distinção de raça, cor, religião, crença, região de origem, sexo, orientação sexual, estado civil, idade, necessidades especiais, orientação política, opiniões, posição social, associação sindical ou qualquer outra característica.
- » Ambiente de trabalho sadio, relacionando a companhia com as pessoas de forma respeitosa, cordial e profissional.



Meta para 2023

O time de *compliance* estipulou como meta rebuscar o mapeamento dos riscos de *compliance* da organização.



Direitos humanos

Os Direitos Humanos e assuntos relacionados ao tema estão incluídos no Código de Ética e Conduta do colaboradores: a companhia está comprometida com o respeito à diversidade, aos direitos humanos e à dignidade das pessoas, sem distinção de raça, cor, religião, crença, região de origem, sexo, orientação sexual, estado civil, idade, necessidades especiais, orientação política, opiniões, posição social, associação sindical ou qualquer outra característica.



Combate à corrupção

(GRI 205-1, 205-2)

A companhia possui um Canal de Denúncia, chamado Canal Confidencial Tagma, que funciona desde julho de 2012 e a partir de janeiro de 2020 está sob a gestão da área de *compliance*, que recebe registros através de *website* e telefone 0800. Não há relatos sobre o tema.



Trabalho forçado e trabalho infantil

(GRI 408-1, 409-1)

Faz parte do Código de Conduta para Fornecedores o respeito à diversidade, aos direitos humanos e à dignidade das pessoas, sem distinção de raça, cor, religião, crença, região de origem, sexo, orientação sexual, estado civil, idade, necessidades especiais, orientação política, opiniões, posição social, associação sindical ou qualquer outra característica. Não são toleradas situações de discriminação de qualquer natureza e estão assegurados a liberdade de expressão e de associação, e o direito à privacidade dos colaboradores, fornecedores, parceiros de negócios e clientes da companhia. Também não são toleradas ações, medidas ou atitudes, explícitas ou não, que caracterizem ou possam

caracterizar assédio moral ou assédio sexual. São inaceitáveis o emprego de mão de obra infantil e o trabalho forçado ou análogo ao escravo nas relações de trabalho da Tegma com seus colaboradores, fornecedores, parceiros de negócios e clientes. As atividades empresariais da Tegma respeitam e zelam pelo meio ambiente e valorizam a cultura das comunidades dos locais em que está inserida.



Na Tegma, são inaceitáveis o emprego de mão de obra infantil e o trabalho forçado ou análogo ao escravo.



Tema material

IMPACTOS E RELACIONAMENTO COM COMUNIDADES LOCAIS

(GRI 3-3, 203-1, 203-2, 413-1, 413-2)



Aderente ao Pacto Empresarial Contra a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes nas Rodovias Brasileiras, a Tagma atua na sensibilização dos motoristas de caminhão sobre essa violação de direitos humanos.

Apoiador | 2022

CHILDHOOD
PELA PROTEÇÃO DA INFÂNCIA



PELA PROTEÇÃO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES CONTRA A EXPLORAÇÃO SEXUAL

A Tagma atua junto à comunidade do entorno, entendendo suas necessidades e atendendo dentro do previsto no sistema de integridade da companhia.

Para todas as operações, a companhia busca mão de obra no entorno dela, o que garante maior qualidade de vida e menor tempo de deslocamento dos colaboradores, além de diminuir a incidência de faltas e atrasos.

A companhia atua com investimentos diretos em projetos e instituições da comunidade, bem como apoiando, por meio das leis de incentivos, ações sociais, culturais, esportivas, idosos e pessoas com câncer. Em 2022, foram investidos R\$ 999.915,28 em projetos, sendo R\$ 854.265,46 por leis de incentivo e R\$ 145.649,82 direto do caixa.

Em 2022, a Tagma investiu em 32 projetos: 11 de apoio à cultura, 4 ao esporte, 3 aos idosos e 14 projetos sociais (saúde, educação, inclusão e acolhimento).





Os projetos apoiados pela Tegma ocorrem principalmente nas áreas de atuação da companhia. Com isso, ela impacta positivamente as comunidades de sua área de abrangência, principalmente no Grande ABC paulista, onde há maior fluxo de atividades.

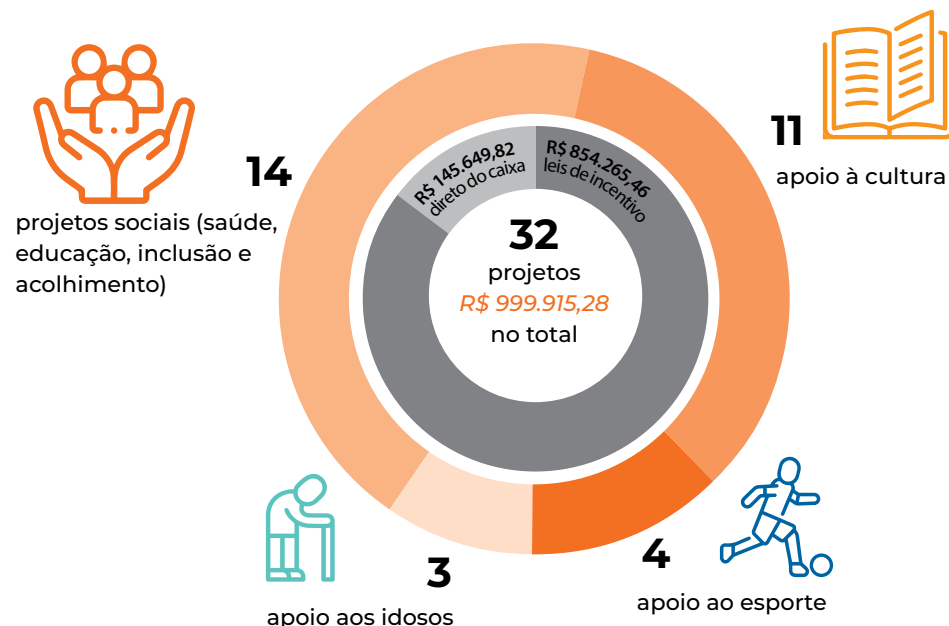
Os investimentos abarcam tanto projetos pontuais, como apresentações esportivas, teatrais e musicais em praças, teatros, escolas e instituições do entorno, quanto projetos de formação e ação contínua, promovendo inclusão e protagonismo por meio do teatro (Oficina de Menestréis), da

música (projetos Locomotiva e Guri), e ainda cuidando da saúde (Hospital Pequeno Príncipe, GRAACC, IJC, etc.)

Há preocupação em apoiar, especialmente, projetos que atendam a populações mais vulneráveis do território de abrangência da companhia, levando cultura, saúde e educação de qualidade e promovendo inclusão social.

Um destaque é o apoio, desde 2008, ao Programa Na Mão Certa, lançado pela organização Childhood Brasil em 2007 para combater a exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias brasileiras. No âmbito desse programa, a Tegma aderiu ao “Pacto Empresarial Contra a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes nas Rodovias Brasileiras” e atua na sensibilização dos motoristas de caminhão sobre essa violação de direitos humanos, por meio do Programa Mais Forte.

Investimentos em projetos em 2022



- Projetos nas áreas de atuação da Tegma
- Impacto positivo nas comunidades
- Maior fluxo de atividades no Grande ABC Paulista
- Projetos pontuais (eventos e caravanas)
- Projetos continuados que promovem inclusão através da música (Locomotiva e Guri)

Lista dos projetos apoiados em 2022

Apoio à Cultura

Música nas Escolas (Difusão de musicalidade para comunidade)
 Oficina de Menestréis (Inclusão de grupos vulneráveis através do teatro)
 Foco - Fundação Otacílio Coser (Gincana Solidária)
 Locomotiva (inclusão através da música)
 Grupontapé (Projeto Teatro popular com apoio SIPAT/FORTE) - Troupe
 Cia truck (Seis apresentações - Surpreendente mundo dos objetos)
 Caravana Teatro Circo Sem Lona (Teatro para comunidade - meio ambiente)
 Teatro Balé Bolshoi (Inclusão através do balé)
 Brinquedoteca - Comedi (Cessão de armário com apetrechos para escolas)
 Vira e Mexe - Renovarte (Teatro para comunidade)
 Projeto Guri - Sta. Marcelina (Inclusão através da música)

Fundos dos Direitos da Criança e do Adolescente

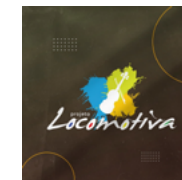
Casa Ronald - SP (acolhimento de crianças e famílias em tratamento contra câncer)
 CEAP/ OSUC - SP (profissionalização de jovens de comunidade vulnerável)
 Instituto André Franco - SP (inclusão de crianças através da arte e do esporte)
 Dorina Nowill - SP (tratamento de deficientes visuais e inclusão na sociedade)
 GRAACC (tratamento de crianças com câncer) - SP
 Instituto Jô Clemente (APAE SP) (tratamento e reabilitação de pessoas com deficiência)
 Hospital Pequeno Príncipe - PR (cirurgias complexas de grande porte gratuitas)
 PNMC - Programa Na Mão Certa - (programa contra exploração sexual infantil)
 Associação Moradores da Vila Noel/Cubatão
 Fundo de Solidariedade SBCampo (atua atendendo às necessidades das comunidades vulneráveis)
 Univida (apoio a crianças e familiares portadores de HIV)
 Bahia - apoio às vítimas das chuvas
 Pernambuco - apoio às vítimas das chuvas
 Lar Mãe Maria (acolhimento de crianças até 14 anos sob proteção da justiça)

Fundos Nacional, Estaduais ou Municipais do Idoso

Angelina Caron - PR (atendimento a idosos em situação de vulnerabilidade)
 Hospital de Amor - SP (atendimento a idosos em situação de vulnerabilidade)
 Asilo Padre Cacique - RS (atendimento a idosos em situação de vulnerabilidade)

Apoio ao Esporte

Instituto Olga Kos - SP (reabilitação e inclusão de portadores de deficiência através da arte e esporte)
 Além Brasil - SP (inclusão de portadores de deficiência através da arte e esporte)
 ADD - Associação Desportiva para Deficientes - SP (inclusão de portadores de deficiência através da arte e esporte)
 Torneio Futebol Julio Brandino - premiação





Tema material

TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

(GRI 3-3)

» **Acredito muito na excelência operacional, utilizando tecnologia e inovação. Elas estão permeadas em todas as áreas da companhia.**



(Célia Takano, diretora de TI, inovação e excelência operacional)

A segurança e privacidade de dados com o objetivo de acompanhar as tendências e melhores práticas de mercado instiga a companhia a investir em tecnologias para proteções contra ataques cibernéticos de forma contínua, adequações de processos e melhores práticas seguindo recomendações da Lei n. 13.709 Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Com a governança de TI consolidamos procedimentos e metodologias para controle e processos de tecnologia.

A infraestrutura de TI com o objetivo de aumentar a disponibilidade das operações e melhorar a *performance* tem investido em equipamentos novos de comunicação, implementação de tecnologia *Software-Defined Wide Area Network* (SDWAN) para utilização de redundância de *links* com segurança na comunicação entre as unidades. Com a jornada para nuvem, estão sendo migradas as aplicações para servidores físicos e os novos projetos já nascem nas nuvens públicas.



Alguns dos principais projetos realizados pela área de TI em 2022

Segurança e Privacidade de Dados

- » Implantação do *Security Operations Center (SOC)*
- » Criptografia dos ativos de tecnologia
- » Realização de testes de segurança nas redes e sistemas de tecnologia
- » Implantação do Programa Corporativo de Classificação de Informações
- » Implantação de processos de Privacidade de Dados para atendimento à LGPD
- » Reforço em treinamentos e campanhas que apoiam a segurança da informação

Infraestrutura de TI

A principal implementação em 2022 foi a ampliação do *datacenter* com novo parceiro comercial, permitindo o uso de novas ferramentas tecnológicas e inovadoras que proporcionaram maior gestão do ambiente, trazendo maior escalabilidade, segurança e poder computacional. Nesta mudança também foi implementada o *site DR (Disaster Recovery)* para as aplicações críticas do negócio.

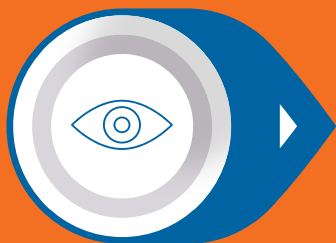
Plataformas Sistêmicas

- » Automação do processo de chamada eletrônica do planejamento de cargas veiculares
- » Ampliação do sistema de Gestão de Pátio com implantação em novas filiais
- » Implantação de novo sistema de Controle de Rampas para Carga e Descarga de veículos, trazendo maior gestão e desempenho operacional
- » Evolução tecnológica do módulo de Gestão de Fretes
- » Implantação dos sistemas de TMS (transporte) e WMS (armazém) para jornada de armazenamento de dados em nuvem
- » Evolução tecnológica dos aplicativos que suportam o monitoramento e rastreamento de cargas
- » Implantação de nova solução especialista no planejamento e na roteirização de embalagens retornáveis
- » Implantação de novas práticas no desenvolvimento de *software*, visando ao aumento da segurança da informação



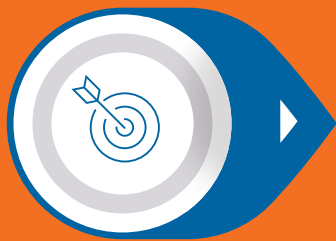
Um dos aspectos mais importantes do direcionamento estratégico da Tegma é o foco no desenvolvimento de inovação, por meio de *startups*.

A tegUP é uma *corporate venture* criada para ser o braço de inovação aberta da Tegma Gestão Logística. Pioneira nesse segmento, a tegUP busca *startups* e companhias de tecnologia transformadoras que ofereçam produtos, serviços e tecnologia relacionados ao universo da logística, apresentem alto potencial de evolução e necessitem de algum tipo de suporte para acelerar seu crescimento.



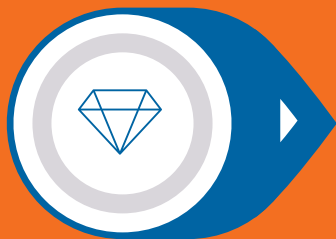
OBJETIVO

Identificar projetos transformadores que já tenham superado o estágio inicial de proposição de negócio e que necessitem de apoio corporativo para acelerarem o crescimento de forma sustentável.



MISSÃO

Identificar e desenvolver *startups*, por meio de investimento ou parcerias, para promover e cultivar inovação e tecnologia, gerando valor e atributos para as unidades de negócio e para os parceiros e clientes da Tegma.



VALORES

Valorização das pessoas, ética, transparência, simplicidade, senso de urgência e comprometimento.



INVESTIMENTOS REALIZADOS

Em 2018, após seleção e avaliação, foi identificada a companhia de tecnologia em estágio inicial de operação (*startup*) denominada Frete Rápido Desenvolvimento de Tecnologia Logística S.A., que oferecia uma solução baseada em plataforma *web* e interface de programação de aplicativos (API) chamada "Frete Rápido". O valor do investimento foi de R\$ 1,4 milhão por 20% das cotas da companhia. Em 2021, a tegUP alienou essa participação por questões estratégicas e de *timing*, com um ganho financeiro.

Em maio de 2022, a tegUP procedeu à conversão em ações das debêntures que detinha da *startup* Rabbot Serviços de Tecnologia Ltda., companhia responsável na automatização da gestão de ativos e frotas. Com essa conversão e com a aquisição de ações adicionais, a tegUP soma 16,2% de participação na *startup*.

tegUP
ventures

Rabbot 

Projetos de inovação

1

YMS – YARD MANAGEMENT SYSTEM

Em 2019, foi implantada uma Plataforma de Gestão de Pátios de Veículos (YMS) em conjunto com a *startup* Rabbot na unidade de Gravataí, o que resultou na ampliação da capacidade de atendimento e aprimoramento da sinergia entre a alocação de veículos nos pátios e a retirada de veículos para a entrega. Premiado pela General Motors em 2020 (mundial).

2

RID / PRÉ E PÓS CARGA

É o processo de Inspeção digitalizada, desenvolvido pela Tegma em parceria com a Rabbot (investida da TegUP). Por meio desse processo, foi possível eliminar os papéis de inspeção que acompanhavam os veículos em todas as etapas até a entrega ao cliente, gerando mais segurança e agilidade no processo.

3

ROTEIRIZAÇÃO DE CARGA

A Tegma desenvolveu em 2017 um *software* de roteirização de cargas para caminhão-cegonha que traz maior agilidade na programação e padronização das cargas, além da impressão automática de documentos necessários para viagens. Premiado pela Automotive Business em 2017.



Parcerias da TegUP com a *startup* Plug.in Mobility

Transporte de veículos utilizando caminhões movidos a energia elétrica

Estão em andamento, de forma experimental, as primeiras experiências para o transporte de carros em equipamentos tipo plataforma 100% elétricos para cargas leves (dois veículos por viagem) e em curtas distâncias.

A Plug.in Mobility desenvolveu um sistema de recarga que possibilita duplicar a autonomia do percurso, dos 200 quilômetros normalmente alcançada pelos veículos elétricos, para 400 quilômetros, a partir de um planejamento logístico focado em rotas fixas e com a definição de locais de parada para recarga de baterias.

A Tegma também pretende testar o uso desse modelo de caminhão plataforma elétrico para locomoção de cargas especiais. Está em estudo, por exemplo, a implantação de plataforma fechada para levar carros-protótipos de montadoras.

Estudo para uso de energia elétrica nas carretas cegonhas

A parceria entre a Tegma e a Plug.in Mobility estuda a possibilidade de adaptação dos cavalos mecânicos que transportam um número maior de veículos, as “cegonhas”, para o uso de energia elétrica no lugar de diesel. Um protótipo desse cavalo foi exposto no stand da Plug.in Mobility durante a ABX2022 (Automotive Business Experience 2022), realizado dia 8 de setembro de 2022.

Desenvolvimento do carregador rápido *Super Charger*

O *Super Charger* permite recarregar a bateria em apenas duas horas (normalmente o processo demora entre 12 e 14 horas), possibilitando uma autonomia de 600 quilômetros e aumentando a produtividade.





Tema relevante

GESTÃO DA ÁGUA E EFLUENTES

(GRI 303-1, 303-2, 303-4, 303-5)

» Na unidade de Cubatão, a lavagem a vapor das carretas silo e a umidificação de pátios é feita com água de chuva coletada por estação de captação.



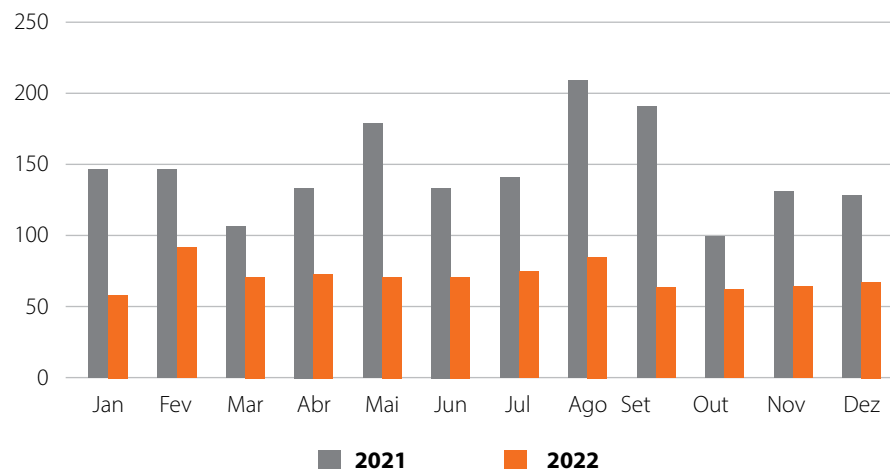
A água utilizada pela Tegma é consumida principalmente nos escritórios e restaurantes. Na unidade de Cubatão-SP, que é uma instalação de armazenagem de produtos químicos (sulfato de sódio e barrilha), há uma estação de captação de água de chuva, onde a água coletada é utilizada na lavagem das carretas silos (com tecnologia de lavagem a vapor) e umidificação de pátios.

Em 2021, a unidade de Cubatão teve um consumo total de 1.765,9 m³, contra 856,00 m³ em 2022, o que representa uma **redução** de cerca de 48% no

consumo de água na unidade, em virtude da implementação do projeto de captação de água de chuva.

A maior parte da água consumida nas filiais vem das redes públicas. Algumas filiais têm poços (Gravataí, Nicola, Belém, Manaus, Sorocaba e 2 unidades em Araquari). Nenhuma unidade realiza descarte de efluentes em corpos d'água. A unidade de Cubatão, única geradora de efluentes perigosos, envia para uma companhia especializada para tratamento, com anuência do órgão ambiental estadual.

Comparativo de consumo de água na unidade (Cubatão), mês a mês, em m³, para 2021 e 2022



Consumo de água (ML)

2021	2022
35,69	37,36

Descarte de água (ML)

2021	2022
12,64 ML	12,93 ML

O consumo de água da companhia em 2021 foi de 35,69 megalitros em 2021, sendo 46% proveniente do abastecimento local e 54% proveniente da captação subterrânea.

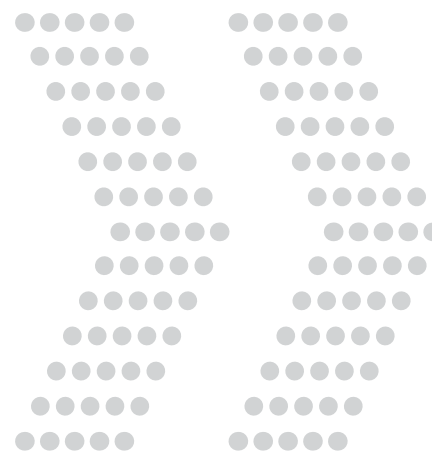
O fornecimento de água para a Tegma em 2022 foi de 37,36 megalitros, sendo 53% originada de captação subterrânea e o restante de abastecimento municipal. O aumento no consumo de água entre 2021 e 2022 foi discreto e deve-se principalmente ao aumento das atividades presenciais.

Em relação ao consumo anual, aproximadamente 56% se concentrou nas unidades Tegma Matriz, DLV Gravataí – pátio 0 km e DLV Miro.

O total de efluentes gerados na operação foi de 12,64 ML pelas filiais abrangidas.

Dentre o total gerado, 86% refere-se aos efluentes sanitários.

Em 2022, o total de efluentes gerados na operação foi de 12,93 ML. Dentre o total gerado, 93% refere-se aos efluentes sanitários.





Tema relevante

GESTÃO DE RESÍDUOS

(GRI 306-1, 306-3, 306-4, 306-5)

» **31,46 toneladas de resíduos foram destinadas à reciclagem em 2022, e a maior quantidade foi de papelão, 12,73 toneladas.**



A maior parte da geração dos resíduos é advinda das atividades dos restaurantes dentro das unidades da companhia e de origem sanitária. Em seguida, das reformas nos pátios ou prédios administrativos. Um percentual de recicláveis vem das atividades de escritório (geração de papel/plástico), e outro percentual advém das atividades de PDI da companhia (instalação de acessórios em carros – embalagens de som automotivo, insulfilme, etiquetas, câmeras, etc.).

A gestão é feita através dos sistemas de emissão de MTR (Manifesto de Transporte de Resíduos) correspondente,

documento que registra informações do transporte de resíduos desde a fonte geradora até a sua destinação final.

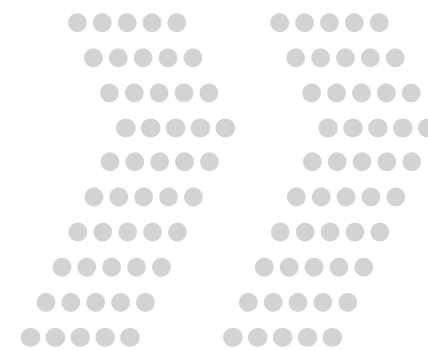
A operação da Tegma gera ainda resíduos como pneus, óleo lubrificante, panos e EPIs contaminados e materiais eletrônicos, alguns dos quais considerados perigosos. Com exceção dos resíduos de panos e EPIs contaminados, e materiais eletrônicos (exceto baterias), que são geridos e armazenados pela Tegma, os demais são descartados por terceiros, nas oficinas em que as carretas de frota própria passam por manutenção (todas são homologadas pela qualidade/meio ambiente) da Tegma.



A geração de resíduos em 2022 foi de 531,75 toneladas, em contraponto a 2021, quando a geração chegou a 388,3 toneladas. Esse incremento entre um ano e outro deve-se ao aumento das atividades presenciais pós-pandemia.

Geração de resíduos (toneladas)

Categoria	2021	2022
Classe I – Perigosos	4,1	9,71
Classe II A – Não Inertes	229,5	385,15
Classe II B – Inertes	154,7	83,98
TOTAL	388,3	531,75



Destinação – Resíduos não destinados para disposição final (toneladas)

Reciclagem	2021	2022
Papelão	27,2	12,73
Plástico	7,1	4,51
Metal	2,9	4,51
Eletrônicos	1,9	9,71
TOTAL	39,1	31,46

Destinação – Resíduos destinados para disposição final (toneladas)

Categoria	2021	2022
Resíduos orgânicos	184,5	363,50
Resíduos de construção civil (RCC)	162,5	136,65
TOTAL	347	500,15

Está em andamento uma prova de conceito de gerenciamento de resíduos sólidos com a companhia 4Hábitos. Essa parceria foi otimizada através da tegUP com início nas unidades de São Bernardo do Campo (Cooperativa e Nicola Demarchi) (responsáveis por 21,3% dos resíduos no ano de 2022), com o objetivo de implantar medidas para reduzir o encaminhamento de resíduos para aterros sanitários e desenvolver parcerias com cooperativas de reciclagem da região. O projeto visa a impactar positivamente os pilares ambiental e social.

Uma das iniciativas foi a instalação de composteiras para tratamento dos resíduos orgânicos do refeitório. Este é um projeto piloto, que, obtendo sucesso, será expandido para outras filiais no futuro.

Outro projeto previsto é iniciar a destinação de uniformes descartados para a confecção de sacolas. A proposta é transformar a maior quantidade possível de uniformes de todo o país em sacolas e *ecobags*. Em alguns casos, algumas peças poderão ter o logotipo da companhia retirado e ser doadas para o uso de pessoas em situação de vulnerabilidade.



Metas para 2023

- » Implementar um modelo de gestão de resíduos em parceria com a companhia 4Hábitos nas unidades Cooperativa e Nicola, visando a aprimorar a segregação de resíduos e o monitoramento total da geração e do descarte de resíduos.
- » Iniciar projeto de transformação de uniformes usados dos colaboradores para a confecção de sacochilas e *ecobags*.





SUMÁRIO DE CONTEÚDOS

Sumário GRI

Declaração de uso GRI 1 usado	A Tegma Gestão Logística reportou em conformidade com as Normas e Padrões GRI vigentes, para o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2022.
Norma Setorial GRI aplicável	GRI 1: Fundamentos 2021
	Não há

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito omitido	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	p. 14			
	2-2 Entidades incluídas neste relato	p. 14			
	2-3 Período do relatório, frequência e ponto de contato	p. 14			
	2-4 Reformulações de informações	Não houve reformulações, pois trata-se do primeiro relatório			
	2-5 Asseguração externa	p. 94			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócio	p. 19			
	2-7 Empregados	p. 23			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	p. 23			
	2-9 Estrutura e composição de Governança	p. 33			
	2-10 Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	p. 33			
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	p. 33			
	2-12 Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	p. 33			

(continua)



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão	
			Requisito omitido	Motivo Explicação
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	p. 33		
	2-14 Papel do mais alto órgão de governança nos relatórios de sustentabilidade	p. 33		
	2-15 Conflito de Interesse	p. 33, p. 37		
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	p. 33		
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	p. 33		
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	p. 33, p. 40		
	2-19 Políticas de remuneração	p. 33, p. 40		
	2-20 Processo para determinar a remuneração	p. 33, p. 40		
	2-21 Índice de remuneração total anual	p. 33, p. 40		
	2-22 Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	p. 6		
	2-23 Política de comprometimento com direitos humanos	p. 33, p. 37, p. 38		
	2-24 Incorporação de compromissos de política	p. 33, p. 37, p. 38		
	2-25 Processos para remediar impactos negativos	p. 33, p. 36		
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	p. 33, p. 36		
	2-27 Conformidades com leis e regulamentos	p. 33, p. 36		
	2-28 Participações em associações	p. 33, p. 43		
	2-29 Abordagem para o engajamento de stakeholders	p. 44		
	2-30 Acordos de negociação coletiva	p. 44		
Temas Materiais				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo para determinar temas materiais	p. 45		
	3-2 Lista temas materiais	p. 45		
Tema Material: Emissões, consumo de combustíveis, adaptação climática e resiliência				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Forma de gestão tema material	p. 48 a 53		
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	p. 53		
GRI 302 Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	p. 51		
	302-3 Intensidade energética	p. 51		
GRI 305 Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	p. 48		
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	p. 48		
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	p. 48		
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	p. 48		
	305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	p. 48		

(continua)

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito omitido	Motivo	Explicação
Tema Material: Gestão de pessoas, Diversidade e Inclusão; Saúde e Segurança ocupacional					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Forma de gestão tema material	p. 54 a 65			
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	p. 56			
GRI 403 Saúde e Segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	p. 54			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	p. 54			
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	p. 54			
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	p. 54			
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	p. 54			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	p. 54			
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	p. 54			
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	p. 54			
	403-9 Acidentes de trabalho	p. 54, p. 63			
	403-10 Doenças profissionais	p. 54, p. 63			
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	p. 54, p. 65			
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	p. 54, p. 65			
Norma 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	p. 54, p. 57, p. 58			
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	p. 54, p. 61			
Tema Material: Qualidade na prestação dos serviços e gestão de riscos operacionais					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Forma de gestão tema material	p. 66 a 71			
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	p. 66			
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	p. 66			
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	p. 66			

(continua)

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito omitido	Motivo	Explicação
Tema Material: Governança corporativa, combate à corrupção e direitos humanos					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Forma de gestão tema material	p. 72 a 75			
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	p. 72, p. 74			
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	p. 72, p. 74			
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	p. 72, p. 75			
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	p. 72, p. 75			
Tema Material: Impactos e relacionamento com comunidades locais					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Forma de gestão tema material	p. 76 a 78			
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	p. 76			
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	p. 76			
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	p. 76			
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	p. 76			
Tema Material: Tecnologia e Inovação					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Forma de gestão tema material	p. 79 a 83			
Tema relevante: Água					
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	p. 84			
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	p. 84			
	303-4 Descarte de água				
	303-5 Consumo de água	p. 84			
Tema relevante: Resíduos					
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	p. 86			
	306-3 Resíduos gerados	p. 86			
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	p. 86			
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	p. 86			

Indicadores SASB

SASB	INDICADOR	2021	2022
TR-RO-320a.1	(1) Taxa total de incidentes registráveis (TRIR) e (2) taxa de mortalidade para (a) funcionários diretos e (b) funcionários contratados	(1) - 11 (2) (a) - 0 (2) (b) - 0	(1) - 19 (2) (a) - 0 (2) (b) - 1
TR-RO-320a.2	(1) Taxa de rotatividade voluntária e (2) involuntária para todos os funcionários	55 (não temos o controle se a saída foi voluntária ou involuntária)	52 (não temos o controle se a saída foi voluntária ou involuntária)
TR-RO-320a.3	Descrição da abordagem para gerenciar os riscos à saúde do motorista a curto e longo prazo	Quando a Tegma fala de riscos à condição de saúde, está falando do risco de acidentes envolvendo drogas, bebidas, má alimentação, falta de horas de descanso, falta de exercícios físicos e como isso impacta na saúde desses motoristas. Esses assuntos são trabalhados na rotina de diálogos de conscientização em sala de chamada. Outro mecanismo que está sendo aperfeiçoado são os comunicados via Mais Forte, capazes de proporcionar um maior alcance. Realização de ASO periodicamente, em que são realizados exames clínicos, de audiometria, acuidade visual, eletrocardiograma, eletroencefalograma. É exigida também a renovação periódica do exame toxicológico.	
TR-RO-540a.1	Número de acidentes e incidentes rodoviários	25	32
TR-RO-540a.2	Percentis BÁSICOS do Sistema de Medição de Segurança para: (1) Direção Insegura, (2) Conformidade com as Horas de Serviço, (3) Aptidão do Motorista, (4) Substâncias Controladas/Álcool, (5) Manutenção do Veículo e (6) Conformidade com Materiais Perigosos (%)	(1) Controle de velocidade por leitura do disco de tacógrafo, (2) gestão da jornada do motorista, através de relatório extraído da leitura do disco de tacógrafo, (3) realização de prova teórica ao final da integração do motorista, (4) ao início de toda viagem é realizado o teste de etilômetro e anualmente é cobrado exame toxicológico, (5) ao início de toda viagem é realizado um <i>check-list</i> do veículo, (6) atualmente, a companhia não está transportando produtos perigosos.	
TR-RO-540a.3	(1) Número e (2) volume agregado de derramamentos e liberações para o meio ambiente (<i>number, cubic meters</i> (m ³))	Não houve nenhum incidente desta natureza em 2021 e 2022	
TR-RO-110a.1	Emissões globais brutas do Escopo 1 – Quantitativo Toneladas métricas (t) CO ₂ e	2.256,00	2.020,48
TR-RO-110a.2	Discussão da estratégia ou plano de longo e curto prazo para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise do desempenho em relação a essas metas	As emissões diretas no escopo 1 representaram aproximadamente 2% das emissões totais da Tegma no ciclo 2022, tendo como fonte principal a combustão móvel associada ao transporte realizado através da frota própria – <i>pool</i> (carros auxiliares para colaboradores) ou pelas pás carregadeiras da operação DLI – Químicos/Cubatão.	



CARTA DE ASSEGURAÇÃO

(GRI 2-5)

TEGMA GESTÃO LOGÍSTICA S.A

Relatório de asseguarção limitada do auditor independente sobre as informações não financeiras constantes no Relato Integrado

Em 31 de dezembro de 2022

VAB/LC/CC/GM/GA/GR/LCSM

4074/23



Tel.: + 55 11 3848 5880
Fax: + 55 11 3045 7363
www.bdo.com.br

Rua Major Quedinho, 90
Consolação - São Paulo, SP
Brasil 01050-030

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO LIMITADA DO AUDITOR INDEPENDENTE SOBRE AS INFORMAÇÕES NÃO FINANCEIRAS CONSTANTES NO RELATO INTEGRADO

Aos
Acionistas, conselheiros e administradores da
Tegma Gestão Logística S.A
São Paulo - SP

Introdução

Fomos contratados pela **Tegma Gestão Logística S.A** ("Tegma" ou "Companhia") para apresentar nosso relatório de asseguarção limitada sobre as informações contidas no Relatório Integrado 2022, relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2022.

Nossa asseguarção limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relatório Integrado 2022, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da Administração da Companhia

A Administração da **Tegma** é responsável pela elaboração e apresentação de forma adequada das informações constantes no Relatório Integrado 2022 relativo ao exercício findo em 31 de dezembro de 2022 de acordo com os critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative - GRI Standards*, *SASB - Sustainability Accounting Standards Board* e pelos controles internos que ela determinou como necessários para permitir a elaboração dessas informações livres de distorções relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade do auditor independente

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relato Integrado 2022 da **Tegma** relativo ao exercício findo em 31 de dezembro de 2022, com base nos trabalhos de asseguarção limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO nº 07/2022 - Relatório de asseguarção limitada das informações não financeiras contidas no Relato Integrado (RI), emitido pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e com base na NBC TO 3000 - Trabalhos de Asseguarção Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 - *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*, emitida pelo *International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB). Essas normas requerem o cumprimento de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes a ela, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relatório Integrado 2022 da **Tegma** para o exercício findo em 31 de dezembro de 2022, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

BDO RCS Auditores Independentes S.Ltda., uma empresa brasileira da sociedade simples, é membro da BDO Internacional Limited, uma companhia limitada por garantia do Reino Unido, e faz parte da rede internacional BDO de firmas-membro independentes. BDO é nome comercial para a rede BDO e cada uma das firmas da BDO.

2





Um trabalho de asseguarção limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagações à Administração da Tagma e outros profissionais da Companhia que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguarção limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguarção limitada requer também a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relatório Integrado 2022, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações constantes do Relatório Integrado 2022 da Companhia, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório Integrado 2022, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

- (a) O planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes do Relatório Integrado 2022, relativo ao exercício findo em 31 de dezembro de 2022;
- (b) O entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- (c) A aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados nas informações constantes no Relatório Integrado 2022;
- (d) Para os casos em que dados não financeiros se correlacionam com os indicadores de natureza financeira, o confronto dos indicadores de natureza financeira com as demonstrações contábeis e/ou registros contábeis.

Os trabalhos de asseguarção limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração da *GRI Standards* e *SASB - Sustainability Accounting Standards Board* relativo ao exercício findo em 31 de dezembro de 2022.

Acreditamos que a evidência obtida em nosso trabalho é suficiente e apropriada para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

Alcance e limitações

Os procedimentos executados em um trabalho de asseguarção limitada variam em termos de natureza e época e são substancialmente menos extensos do que aqueles aplicados em um trabalho de asseguarção razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em um trabalho de asseguarção limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido, se tivesse sido executado um trabalho de asseguarção razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguarção razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes do Relatório Integrado 2022 da Tagma. Desta forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas.



A preparação e apresentação das informações não financeiras seguiu os critérios da *GRI - Standards* e, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguarção deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados e previamente mencionados (*GRI - Standard*).

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras constantes do Relatório Integrado 2022, para o exercício findo em 31 de dezembro de 2022 da Tagma, não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative - GRI Standards* e *SASB - Sustainability Accounting Standards Board*.

São Paulo, 07 de julho de 2023.



BDO RCS Auditores Independentes SS Ltda.
CRC 2-SP-013846/O-1


Vivieni Alves Bauer
Contadora CRC 1 SP 253472/O-2



Agradecimentos a todos que colaboraram com a elaboração deste relatório.

Produzido por Tegma Gestão Logística S.A.

Coordenação do relatório: Sustentabilidade e ASG da Tegma Gestão Logística S.A.

Desenvolvido de acordo com as normas e padrões GRI 2021 e a estrutura do Relato integrado, Pensamento integrado e SASB Standards por:

Bridge3 Governança & ESG – Training Center GRI no Brasil – 2023 e Training Partner IFRS no Brasil.

Consultoras responsáveis: Daniela Manole, Amanda Carbone e Sonia Coutinho/Bridge3.

Fotos: acervo da Tegma.

Infográficos: Otani Editorial e Leonel Maneskul.

Redatoras e revisão de português: Elisabete Alina Swara e Viviane Bleyer Remor/Bridge3.

Design gráfico e coordenação editorial: Eliane Otani/Bridge3.



bridge3.com.br

