



*RELATÓRIO
ANUAL
INTEGRADO
2023*

movida

SUMÁRIO

<i>Sobre este relatório</i>	3	<i>Capital financeiro</i>	52
Processo de materialidade	5	Resultados	53
<i>Mensagem do CEO</i>	7	<i>Capital humano</i>	54
		Público interno	55
<i>Destaques 2023</i>	10	<i>Capital social e de relacionamento</i>	63
<i>Perfil organizacional</i>	13	Engajamento de stakeholders	64
		Clientes	65
<i>Capital intelectual e organizacional</i>	23	Fornecedores	68
Estratégia e gestão	24	Comunidades	69
Ativos intangíveis	33	<i>Capital natural</i>	71
Governança corporativa	35	Compromissos	72
Gestão de risco	45	<i>Anexo de indicadores</i>	83
<i>Capital manufaturado</i>	49	<i>Sumário de Conteúdos GRI</i>	115
Desempenho operacional	50		



Sobre este relatório

GRI 2-212-312-412-5

Este é o sexto Relatório Integrado, anual, publicado pela Movida para apresentar a todos os seus *stakeholders* o desempenho, os desafios enfrentados e as conquistas nas esferas operacional, econômico-financeira e socioambiental. Este documento, publicado em maio de 2024, refere-se ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023, abrange as operações da Movida Participações e de suas subsidiárias – Movida Aluguel de carros, Drive On Holidays e CS participações, que engloba a CS Frotas e está em alinhamento com as Demonstrações Financeiras (DFs).

O conteúdo aqui apresentado foi definido a partir de revisão de processo de materialidade realizado em 2022 (veja [adiante](#)).

Com processo coordenado pelo Comitê de Sustentabilidade, este documento teve seu conteúdo¹ submetido à asseguarção, conduzida pela KPMG, cujo relatório de verificação está anexado ao final do texto. O trabalho incluiu análise dos processos para a elaboração, estrutura e conteúdo, com base nos Princípios de Conteúdo e Qualidade dos Standards para Relato de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI-Standards) e Orientação CPC 09 – Relato Integrado, que tem correlação com a Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo IIRC. Não há omissão de quaisquer informações obrigatórias ou aspectos do Relato Integrado. O conteúdo foi validado pelo Conselho de Administração e o Comitê de Sustentabilidade, sendo o pensamento integrado base de desenvolvimento e ponto de verificação do documento no processo de apreciação, garantindo sua completude (integridade).

Para encaminhar comentários a respeito desta publicação, está à disposição o *e-mail* sustentabilidade@movida.com.br

A elaboração deste relatório considerou:



Diretrizes de Relato Integrado, do Conselho Internacional para Relato Integrado (International Integrated Reporting Council (IIRC));
[Acesse aqui.](#)



Normas Sasb, da International Financial Reporting Standards (IFRS);
[Acesse aqui.](#)



Normas da Global Reporting Initiative (GRI) – em conformidade com a Norma 2021;
[Acesse aqui.](#)



Rede Brasil

Princípios do Pacto Global da ONU;
[Acesse aqui.](#)



Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), também da ONU; e
[Acesse aqui.](#)



Recomendações da Força-Tarefa Sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures – TCFD).
[Acesse aqui.](#)

1. Exceto indicadores GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4 e 305-5 (Emissões de Gases de Efeito Estufa) conforme termos contratuais. Esses indicadores são auditados por consultoria especializada e publicados no Registro Público de Emissões e serão atualizados no próximo ciclo de relatório integrado.

Processo de materialidade

GRI 3-1 | 3-2

A Materialidade da Movida resulta de processo conduzido em 2022, que contemplou quatro etapas:

- Análise de estudos, políticas e fontes secundárias para levantar temas da área e do negócio.
- Consulta direta aos públicos de interesse para mapear percepções e priorizar assuntos, o que envolveu 3.346 pessoas, entre clientes, colaboradores, fornecedores, acionistas, investidores, financiadores, comunidades, organizações da sociedade civil, imprensa e empresas do setor. Foram ouvidos ainda em entrevistas 13 executivos/conselheiros de Administração da empresa e especialistas do setor.
- Avaliação dos resultados e organização dos temas, relacionando-os a indicadores, compromissos e agendas.
- Aprovação final da listagem pela alta administração.

Também foram considerados no trabalho o Relatório de Riscos Globais 2022 do Fórum Econômico Mundial, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e os parâmetros do Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Como aperfeiçoamento a esse processo, em 2023 foi desenvolvida a Política de Engajamento de Partes Interessadas, com vistas a ampliar as intenções da Movida com o tema de impacto positivo nas comunidades.

Descrição

Pacto global



Por que é material

ODS relacionados



Processo de Materialidade

GRI 3-2

Clique nos temas materiais para saber mais

Quem prioriza

Capitais

Itens vinculados à remuneração variável dos executivos

Riscos associados

Conteúdos GRI e SASB

1. O aspecto "Segurança no trânsito e mobilidade inclusiva" passa a integrar os temas materiais da Movidá em razão da importância desse tema e do potencial da Empresa para atuar como agente indutor de educação e conscientização.

2. O tema "Impacto positivo nas comunidades" passa a integrar a materialidade neste ciclo, atendendo ao compromisso com as comunidades nas quais a Empresa atua e os impactos positivos que ocasiona como geradora de emprego e renda, bem como com sua responsabilidade corporativa.



Mensagem do CEO

GRI 2-22

Gustavo Moscatelli

É com orgulho que apresentamos o trabalho desenvolvido ao longo do ano pelo nosso time Movida, que me recebeu tão bem desde que assumi a presidência, em abril de 2023. Gostaria de começar agradecendo nossa gente pelo trabalho e engajamento nessa jornada. Cumprimos o compromisso de executar, com agilidade e disciplina, essa fase do planejamento estratégico de longo prazo, concentrada na excelência operacional para construir as bases para maximização da geração de valor da Companhia.

Nos últimos três anos, a Movida mudou de patamar, dobrando sua frota, triplicando o faturamento, com grandes investimentos na ampliação de estrutura, no incremento das instalações e na adoção de tecnologia de ponta para melhor experiência do cliente. Com a escala conquistada devido a esse crescimento expressivo, direcionamos o foco para a potencialização de rentabilidade por meio de nossa atuação interna, elevando a eficiência em processos, sistemas, controles e atividades, beneficiando todas as linhas de negócio.

Somos uma prestadora de serviços que tem no carro seu principal ativo. Por isso, nos empenhamos ao longo do ano para

aumentar a produtividade desse ativo, fazendo com que a maior parte possível da frota esteja disponível para os clientes e gerando retorno saudável e sustentável a longo prazo. Nesse trabalho, otimizamos procedimentos de implantação e desmobilização e conseguimos reduzir a taxa de frota improdutiva em nossos pontos de atendimento, ganhando ao todo mais de 20 dias de disponibilidade em nossa frota total em *Rent a Car*.

Ampliamos o uso de recursos digitais no segmento de Gestão e Terceirização de Frotas, acelerando e aprimorando a jornada dos clientes em todas as etapas de relacionamento conosco, e expandimos a produtividade da rede de pontos de atendimento de Seminovos. Passamos a proporcionar mais segurança e agilidade no atendimento realizado durante a locação no primeiro ano de atuação de nossa empresa de rastreamento com telemetria e assistência 24 horas, a SAT. Inauguramos a Moover, marca destinada exclusivamente a profissionais do volante, como motoristas de aplicativos e de utilitários para entregas no varejo, com cinco pontos de atendimento abertos na capital paulista, com colaboradores especializados nas necessidades desse tipo de público.



Nossa eficiência de gestão evoluiu a partir de reorganizações promovidas em diversas áreas da Companhia, aumentando a governança interna para dar maior nível de conforto no processo de tomada de decisão. Diante de um cenário macroeconômico impactado pelos juros altos, a Diretoria Financeira liderou um amplo trabalho de reestruturação, com impacto significativo para a melhoria de nossa rentabilidade.

Encerramos 2023 com uma receita líquida de R\$ 10,3 bilhões, o que representou evolução de 11,2% em relação ao ano anterior; nosso Ebitda ajustado, de R\$ 3,5 bilhões, foi 5,1% maior que o de 2022; e mantivemos saldo robusto de caixa, da ordem de R\$ 3 bilhões, o que nos coloca em posição segura e confortável para seguir executando nosso planejamento estratégico.

Nesse contexto, elevamos para 66% a participação do segmento de Gestão e Terceirização de Frotas (GTF) no Ebit de locação, processo ao qual daremos continuidade em razão da previsibilidade e resiliência que proporciona. Essa disciplina na alocação de capital gera uma melhoria relevante nos resultados consolidados, trazendo amplas oportunidades devido a um mercado potencial subpenetrado.

No começo de 2023, elegemos 19 projetos prioritários para o ano, com uso intensivo de tecnologia, dos quais 18 foram concluídos até dezembro, com benefícios em melhoria de processos, controles, governança e produtividade. A automatização está entre os vetores relevantes para o aumento de nossa eficiência operacional e da confiabilidade das ferramentas, com vistas a garantir maximização da rentabilidade marginal.

Nosso compromisso com a inovação e com os princípios ESG estão alicerçados no fato de sermos uma empresa com certificação B, listada no ISE e com metas aprovadas pela SBTi. Em 2023, além dos avanços promovidos em nossas atividades, recebemos o Prêmio ESG da Agência de Fomento Empresarial (AGFE), na categoria Ambiental, em reconhecimento do Carbon Free, e fomos reconhecidos na COP28, com *case* de descarbonização no âmbito do Movimento Ambição Net Zero do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU). Outro exemplo foi a aprovação, pela Science Based Targets (SBTi), de nossas metas climáticas de curto prazo. Já com foco em diversidade, mantivemos no ano o compromisso no movimento Equidade é Prioridade, do Pacto Global da ONU.

- ***Nosso compromisso com a inovação e com os princípios ESG estão alicerçados no fato de sermos uma empresa com certificação B, listada no ISE e com metas aprovadas pela SBTi.***

Todas as conquistas obtidas ao longo do ano refletem a solidez de uma cultura corporativa dedicada à excelência, resultado do trabalho de cada um de nossos 6.425 colaboradores, aos quais agradeço pela competência, pelo profissionalismo e alto nível de engajamento para transformar nosso planejamento estratégico em ações reais para a obtenção de resultados, assegurando sempre uma postura de integridade, ética e interesse em contribuir com o desenvolvimento sustentável.

Em 2023 atingimos a maturidade de gestão, pavimentando as bases para mostrar uma geração de valor consistente e combinada a níveis de crescimento com disciplina nos próximos anos. Como diz nosso propósito, queremos continuar entregando o melhor do carro para nossos clientes, fornecedores, investidores e a sociedade em geral viverem o melhor da vida. Estamos prontos!

Gustavo Moscatelli
CEO da Movida



Destques 2023

Destques 2023

Ambientais

Metas climáticas aprovadas pela Science Based Targets (**STBi**)

Participação na COP28, com reconhecimento, pelo Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), da estratégia climática como *case* de sucesso no setor de transporte

Conquista do Prêmio ESG da Agência de Fomento Empresarial (AGFE), na categoria Ambiental, em **reconhecimento ao Programa Carbon Free**

Conquista do **Selo Prata** do Ecovadis, colocando a Companhia entre as **25% mais bem avaliadas** mundialmente

Elevação, pelo CDP, de nota **para A- no Climate Change**, colocando a Companhia entre as **12% mais bem avaliadas mundialmente** (média do setor é C)

Alcance do objetivo de **monitorar a gestão de resíduos em 100%** dos pontos de atendimento por meio de plataforma *on-line*

Sociais

35 participantes do programa **Você Quer? Você Pode!** contratados como jovens aprendizes

Realização do **1º Censo de Inclusão Produtiva e Diversidade**, em parceria com a SIMPAR, conduzido por consultoria externa

Ampliação da participação de mulheres no quadro e em posições de liderança. **40% dos postos são liderados por mulheres**

12 programas de formação e desenvolvimento, incluindo diversidade, com mais de 57 mil horas de treinamento

Corporativos

Eleição, também pelo Conselho de Administração, do novo **CFO**, Pedro de Almeida e **Diretor de Relações com Investidores** da Companhia, Gustavo Henrique Paganoto Moscatelli

Revisão da Política de Gerenciamento de Riscos (publicada em 2024)

Manutenção, pelo quarto ano consecutivo, no Índice de Sustentabilidade Empresarial (**ISE**) da **B3**

Criação de **Política de Engajamento de Partes Interessadas**

Recertificação pelo **Sistema B**, sendo a primeira empresa a ter obtido a certificação em 2020

Operacionais

Lançamento da Moover, marca dedicada exclusivamente a profissionais do volante, como **motorista de aplicativos e de entregas do varejo**

Expansão para todo o Brasil do uso de *tablet* na entrega e devolução do veículo, reduzindo o tempo da operação de 15 para cinco minutos

Desenvolvimento de 19 projetos com uso intensivo de tecnologia, dos quais 18 foram concluídos no ano

Drive on Holidays, locadora da Moviada em Portugal, **ganha nova identidade visual**





Perfil organizacional

GRI 2-1 | 2-6



A Movida Participações S.A., empresa do Grupo SIMPAR, é a segunda maior locadora brasileira de veículos. A Companhia oferece ao mercado soluções modernas, diferenciadas e inovadoras para impulsionar seu crescimento e contribuir com a melhoria da mobilidade urbana, atuando em duas frentes: aluguel de carros, que tem como negócio complementar a venda de seminovos; e Gestão e Terceirização de Frotas (GTF).

A partir da sede, localizada na capital paulista, coordena uma estrutura composta por 253 pontos de atendimento RAC, 89 pontos de atendimento de seminovos e uma frota de 243.931 veículos, empregando diretamente 6.425 pessoas e conectada a uma rede de 12.152 fornecedores. Assim, mantém sua marca presente em todos os estados brasileiros e no Distrito Federal. Em 2022, passou a operar também em Portugal, com a aquisição da locadora Drive on Holidays.

A divisão de aluguel de carros, a Rent a Car (RAC), se destaca pela oferta de frota moderna, com idade média de 14 meses, eficiente e adequada à operação, com diversificação nas modalidades de locação. Em 2023, a área foi incrementada com o lançamento da Moover, marca destinada exclusivamente a profissionais do volante, como

os motoristas de aplicativos ou que trabalham com entrega de produtos do varejo. Foram inaugurados cinco pontos de atendimento ao longo do ano, todas na capital paulista.

Em Gestão e Terceirização de Frotas, a Movida Frotas trabalha com contratos de longo prazo, fornecendo frota customizada, assistência técnica e prestação de uma série de serviços para clientes do setor público, empresas de economia mista, clientes corporativos e clientes pessoa física. Nesse segmento, a Companhia atua também com a marca CS Frotas, especializada no aluguel de carros leves para o setor público e empresas de economia mista.

A Movida mantém oferta de carro por assinatura, além de deter a SAT, empresa de rastreadores com telemetria e assistência 24 horas criada para, em um primeiro momento, atender somente aos veículos da frota da Movida, com objetivo de reduzir custos com a contratação de terceiros e oferecer segurança e agilidade no atendimento de clientes durante o período de locação.

A Companhia consolidou, com colaboradores e parceiros, uma cultura empresarial marcada pela busca contínua de excelência em todas as atividades, os relacionamentos e negócios. Para a Movida, esse modelo de gestão requer a

combinação de disciplina na execução do plano estratégico, eficiências operacional e financeira, inovação com foco na geração de valor para seus negócios e clientes, avanço na transformação digital e alinhamento aos mais elevados padrões de governança e de sustentabilidade.

A Movida é Empresa de certificação B, integrando um seleto grupo, no Brasil e no mundo, de companhias que aliam a busca de rentabilidade ao propósito de promover benefícios para a sociedade. Também é a única locadora de veículos listada, pelo quinto ano consecutivo, no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE-B3), participando também do Índice Carbono Eficiente da B3 (ICO2 B3).

Com esta visão, conquistou escala e solidificou sua estrutura, dobrando a frota e triplicando o faturamento nos últimos três anos. Em 2023, iniciou uma nova fase de seu planejamento estratégico, aprimorando as eficiências operacional e financeira para otimizar ao máximo a geração de valor de tudo o que foi construído no período de expansão, potencializando a capacidade de crescimento para os próximos anos.

Estrutura

No Brasil, de ponta a ponta, e agora também em Portugal

RAC Seminovos



253 pontos de atendimento RAC

89 pontos de atendimento de seminovos

Propósito, Valores, Visão e Crenças

Em 2023, a SIMPAR promoveu a atualização e redefinição das Crenças e dos Valores a serem seguidos por todas as suas empresas, expressando atitudes e comportamentos que devem ser praticados para corresponder à cultura corporativa almejada.

Propósito

Trazer o melhor do carro pra você conquistar o melhor da vida¹

Valores

Cliente • É a razão da nossa existência empresarial

Gente • É o nosso grande diferencial

Simplicidade • Ser simples para ser ágil

Atitude de Dono • Se fosse meu e para mim, eu faria desse jeito?

Sustentabilidade • Cada atitude conta

Lucro • Uma missão de todos

Visão

Criar e transformar oportunidades em soluções avançadas de mobilidade diferenciadas pela:

- Qualidade do atendimento
- Antecipação do novo
- Gestão e giro do ativo

Proporcionando experiência enriquecedora ao cliente e garantindo a sustentabilidade do negócio.

¹. Novo propósito, aprovado pelo Comitê de Sustentabilidade em 2024.

Crenças

No que acreditamos:

- Ética**
- Relacionamentos de longo prazo pautados na verdade e na transparência**
- Força do trabalho**
- Fazer melhor a cada dia**
- Conhecer o cliente, se antecipar às suas necessidades e atendê-lo cada vez melhor e, como consequência, gerar novos negócios**
- Evoluir continuamente a qualidade dos nossos serviços e nos resultados econômicos e financeiros para contribuir com o desenvolvimento da Empresa, da nossa gente, dos clientes, acionistas e de toda a sociedade**

Não abrimos mão de:

- SEGURANÇA.** Nada é mais importante que o trabalho realizado com segurança. Não tente! Risco de vida não se corre!
- ÉTICA E COMPLIANCE.** Se informe sobre os nossos regulamentos internos. Leis, regras e políticas foram feitas para serem cumpridas. Pratique!
- RESPEITO ÀS PESSOAS.** Respeitamos e valorizamos todas as pessoas. Contribuímos com o próximo. Não toleramos o desrespeito!

Atuação Aluguel de carros (RAC)

A rede de aluguel de carros cobre todo o território nacional, com 253 pontos de atendimento estrategicamente posicionados em grandes centros urbanos e nos principais aeroportos do País. A Movida atua em seu mercado com o diferencial de oferecer uma frota moderna e diversificada, com idade média composta por veículos com até dois anos de fabricação, enquanto a média da frota nacional é de dez anos.

Em 2023, a Empresa buscou adequação às condições de demanda, operando a nova fase de seu planejamento estratégico, cuja prioridade é maximizar a rentabilidade com aumento das eficiências operacional e financeira. *(Mais informações nos capítulos **Capital Operacional** e **Capital Financeiro**).*

A Movida trabalha com modelos de automóveis e utilitários de todas as categorias, além de carros elétricos e blindados, oferecendo diversas modalidades de contratos de locação: diária, mensal, pré-paga e Cargo (exclusiva por utilitários). Clientes Movida dispõem ainda de programa de fidelidade, o primeiro lançado

no setor de locação de veículos, acumulando pontos vinculados ao valor das locações realizadas, que podem ser trocados por diárias grátis e produtos.

O padrão de atendimento passa por melhoria contínua, com foco em qualidade e agilidade, por meio de treinamento dos colaboradores e da adoção de recursos digitais. Todas as etapas de locação podem ser *on-line*, opção que representa hoje 51,78% do total de negócios da Companhia. Em 2023, a Movida expandiu para todo o Brasil o uso de *tablet* na entrega e devolução do veículo, reduzindo o tempo dessa operação de 15 para cinco minutos em os pontos de atendimento.

- ***A Movida coloca à disposição dos clientes diversidade em categorias de veículos e modelos de locação***

Modalidades de locação

Diária: As diárias são de 24 horas, com o cliente dispondo de três horas de cortesia na última diária.

Mensal: O cliente pode devolver o veículo a qualquer momento após 30 dias de uso ou prorrogar a locação pelo tempo que desejar. Todos os serviços de manutenção e trâmites que envolvem documentação, IPVA, DPVAT, emplacamento e licenciamento ficam a cargo da Movida.

Pré-paga: O cliente faz a contratação antecipada de até 25 diárias, garantindo preço fixo de locação, que inclui o benefício de três horas extras na devolução do veículo, proteção básica e taxa administrativa. As diárias podem ser utilizadas em um período de até 12 meses.

Cargo: Linha de locação de carros utilitários, oferecido nas modalidades diária, mensal ou anual. Toda a documentação e a regularização dos veículos, assim como a manutenção e proteção, são de responsabilidade da Movida, e o cliente pode contratar adicionais, como carro reserva e customização do utilitário. Esse serviço também é oferecido na divisão de Gestão e Terceirização de Frotas (GTF).

“Jeito Movida” dá nova identidade à locadora adquirida em Portugal

A locadora Drive on Holidays, sediada em Portugal, passou por mudanças significativas em seu primeiro ano sob controle da Movida. Do logotipo da marca ao nível de atendimento, os pontos de atendimento absorveram o “jeito Movida” de prestar serviços de locação, ganhando eficiência e características mais modernas e atrativas, tanto para os portugueses quanto para os brasileiros que vivem ou visitam o país.

Desde a aquisição, a frota mais que dobrou, passando de 2,3 mil para 5,5 mil veículos, distribuídos entre seis unidades, localizadas nos principais aeroportos do país e no centro de Lisboa. O desempenho positivo levou a Movida a incluir no planejamento de 2024 a abertura de mais dois ou três pontos de atendimento em Portugal.

No Brasil, a Movida passou a destinar em seu *site* uma área específica para que viajantes com destino a Portugal possam fazer locações com a Drive on Holidays antes de embarcar.



Moover, a marca da Movida para profissionais do volante

Em abril de 2023, a Movida lançou a Moover, marca exclusivamente dedicada a motoristas profissionais, como os de carros por aplicativos e utilitários para fazer entregas de produtos do varejo. Foram inaugurados quatro pontos de atendimento na capital paulista e uma em Osasco (SP), todas com equipes capacitadas para oferecer atendimento especializado, orientando sobre a modalidade de serviço mais adequada e de melhor custo-benefício, de acordo com as necessidades de cada cliente.

A iniciativa está alinhada ao compromisso da Companhia com a sustentabilidade, na medida em que fornece, em condições especiais, alternativa de trabalho e/ou renda extra para quem deseja empreender por meio de aplicativos de mobilidade.

Primeira locadora a fechar parceria com uma plataforma de carros por aplicativo no Brasil, oito anos atrás, e atuando com o segmento de *delivery* desde o início da pandemia de Covid-19, a Movida adquiriu experiência para desenhar condições diferenciadas, assumindo toda a responsabilidade pela manutenção e regularização dos documentos dos veículos.



A iniciativa reafirma a vocação da Companhia para inovar, antecipando-se às demandas de mercado por acompanhar atentamente as mudanças de comportamento na sociedade. A Movida já oferecia locações com condições especiais para profissionais do volante, mas constatou que esse público tinha necessidades mais específicas. São clientes que ficam mais tempo com o carro e perdem renda se o veículo apresentar problema, além de se interessarem mais por aspectos como consumo de combustível, tamanho do porta-malas, condições dos pneus e periodicidade da troca de óleo, por exemplo.

Todas essas questões foram detectadas pelas equipes de atendimento da locadora e serviram de base para a elaboração de treinamento aos

colaboradores da Movida, remanejados posteriormente para as unidades da Moover. A escolha de uma nova marca com a identidade visual que em nada lembra a Movida tem o objetivo de deixar claro, para o público, a especificidade do negócio. Os motoristas, por exemplo, sabem que os carros só podem ser entregues na Moover, pois não fazem parte da locadora Movida.

A frota da Moover chegou ao fim de 2023 com quase 4 mil unidades, incluindo carros elétricos, bastante procurados por motoristas de aplicativos por conta da economia de combustível, do conforto acústico e da vantagem na classificação das plataformas, podendo atuar em modalidade de tarifa maior em razão do menor impacto ambiental.



Gestão e Terceirização de Frotas (GTF)

Movida Frotas

É a divisão especializada em gestão e terceirização de frotas para clientes corporativos do setor privado, que operava com 130.781 veículos em 2023, volume 16,4% maior que o do ano anterior. O serviço é prestado para empresas de todos os portes, com contratos de longo prazo, a partir de 12 meses, oferecendo modelos de todas as categorias.

As equipes são formadas por especialistas em gestão inteligente, alinhadas à estratégia de negócios de cada empresa, e o próprio cliente pode customizar sua frota com modelos que julga mais adequados às suas necessidades. Todos os planos oferecem assistência 24h, com 7 mil oficinas espalhadas por todo País e possibilidade de carro reserva, de acordo com o contrato; terceirização, para a Movida, de toda a burocracia necessária para manter a documentação dos veículos em dia; proteção completa; serviços de manutenção e fornecimento de relatórios gerenciais sobre o desempenho da frota. Todos os veículos contam

com rastreador, com dados de localização e velocidade. A critério do cliente, há ainda carros com rastreadores mais modernos, que possuem recursos de telemetria, fornecendo dados como consumo de combustível, rotas percorridas, horários e comportamento dos condutores.

Em 2023, o serviço foi incrementado com o lançamento de duas ferramentas:

Portal do Gestor: O cliente encontra informações detalhadas e completas sobre o desempenho de sua frota, como relatórios de custos extras, consumo de pneus e combustível, consulta faturas e solicita serviços.

Novo CRM: O Customer Relationship Management (CRM) passou a incluir o motor de precificação, garantindo uma gestão integrada de ponta a ponta, até a entrega dos veículos, a consolidação das informações de cada etapa e a uniformidade do processo.

Em 2024 a ideia é iniciar a integração do Portal do Gestor ao novo CRM, para que o cliente, ao ampliar sua frota ou fechar novos contratos, também receba informações sobre cada etapa do processo.

Entre as mudanças relevantes de 2023 também está a integração da estrutura da divisão de Operações da Movida à do time de GTF, o que proporcionou maior agilidade na resposta às demandas dos clientes, que passaram a fornecer um *feedback* melhor sobre a experiência com os serviços e produtos.

Nos segmentos de RAC e Movida Frotas, a Movida oferece a opção Carbon Free, por meio da qual o cliente compensa as emissões de poluentes de suas locações por meio do plantio de árvores, em parceria com entidades de renome internacional. *(Mais informações no capítulo Capital Natural).*

- *Em 2023, a frota corporativa cresceu 16,4% em relação ao ano anterior, atingindo 130.781 veículos.*



CS Frotas

Empresa da Movida dedicada à locação de veículos especiais em GTF, por meio de carros customizados, estrutura de atendimento dedicada e serviços especializados para clientes com atuação na iniciativa pública e privada. O portfólio é de 50.278 veículos, e a CS Frotas tem presença em 24 estados e no Distrito Federal. No fim de 2023, reunia 742 clientes e 1.180 contratos, o que representa aumentos de 23% e 24%, respectivamente, em relação ao ano anterior.

A CS Frotas oferece carros sob medida, estrutura de atendimento dedicada e a prestação serviços especializados, com 11 oficinas próprias e aliança comercial com aproximadamente 4,6 mil fornecedores especializados.

Em 2023, participou de 276 licitações, atingindo índice de 69,5% na renovação de contratos e obtendo a certificação ISO 37001 – Sistema de Gestão Antissuborno. Foi um ano com foco na digitalização e automatização de processos para aumentar o ganho em eficiência.

Carro por Assinatura

O serviço de locação por assinatura para pessoas físicas com contrato acima de 12 meses seguiu em 2023 revolucionando a relação de uso em oposição à posse de um carro novo, maximizando a experiência por meio da redução de burocracias relacionadas à compra de um veículo. A proposta é inovadora pelo pacote completo oferecido, que inclui assistência 24 horas, proteção e manutenções previstas no manual do modelo e liberação de todos os trâmites burocráticos que envolvem a documentação e regularização do veículo.

SAT eleva nível de serviços e eficiência operacional

Em seu primeiro ano de operação, a empresa de rastreamento com telemetria e assistência 24 horas da Movida confirmou o acerto de sua estratégia para otimizar custos, economizando na contratação de serviços de terceiros, tanto no RAC quanto no GTF. Concebida com tecnologia de ponta, a SAT atua com inteligência de mercado, fornecendo dados e recursos que contribuem para ampliar o nível dos serviços e a eficiência operacional da Companhia.

No final de 2023, cerca de 60 mil carros da Movida eram monitorados pela SAT, apresentando melhoria em todos os indicadores, o que levou a Empresa a estabelecer o objetivo de ter 100% de sua frota rastreada pela marca até meados de 2025. Na sequência, o plano é expandir os serviços para terceiros.

Seminovos

A divisão de venda de seminovos tem o papel de vender os ativos da Movida, proporcionando agilidade na renovação de portfólio, permitindo que todos os segmentos de negócios ofereçam uma frota mais moderna, advinda do mercado de locação. A rede é composta por 89 pontos de vendas, dos quais quatro foram abertos em 2023 – nas cidades de Limeira, Indaiatuba, Americana e Sorocaba, no interior paulista, e em Juiz de Fora (MG) e Duque de Caxias (RJ). A marca está presente em 19 estados e no Distrito Federal, com um estoque de 12.287 veículos, de todas as categorias.

Em 2023, depois de um processo de padronização de todos os pontos de atendimento nos últimos anos, a área de Seminovos concentrou esforços no aprimoramento das ações de capacitação de seus profissionais, com objetivo de tornar os atendimentos presenciais e digitais mais rápidos e eficazes. Em dezembro, 70% dos clientes realizavam nos canais digitais a maior parte das etapas que levam ao fechamento de contrato nos pontos de atendimento.

A disponibilidade, agilidade e qualidade do atendimento dos colaboradores em todas as fases dessa jornada são decisivas para impedir que o cliente desista da compra.

Para promover os avanços necessários, a trilha de treinamento foi revisada, resultando na redução

de 76 para 47 o total de cursos obrigatórios e iniciando um trabalho de atualização dos demais para que também sejam ministrados em 2024. A área de Seminovos conta com o Comitê de Treinamento, por meio do qual os gestores acompanham quinzenalmente o *status* das ações e avaliam eventuais necessidades de ajustes. Em paralelo, a parceria com a área de Recursos Humanos foi intensificada para acelerar os trâmites na contratação de colaboradores, uma vez que 2023 foi um ano de aumento na rotatividade de profissionais em toda a Companhia. *(Mais informações no tópico Público Interno, no capítulo Capital Humano)*

Entrega Express

Os clientes contam com a opção de fazer a compra na modalidade 100% *on-line*, por meio de *site* ou aplicativo, bastando buscar o carro no ponto de atendimento mais próximo assim que o veículo estiver disponível. Há casos, como aquisições realizadas fora dos horários de atendimento ou por meio de financiamento (que necessitam de tempo para confirmar a compra), que impedem a liberação imediata do veículo. Para melhorar essa etapa, a equipe lançou em 2023 um projeto-piloto de entrega *express*, com vistas a criar as condições para que o cliente possa buscar o veículo ou recebê-lo em casa assim que fechar a compra *on-line*.

Diferenciais de Seminovos



Um ano de garantia



Laudo cautelar, histórico do veículo que atesta sua regularidade desde a origem



Opção de fazer a compra 100% *on-line*, por meio de *site* ou aplicativo



Prêmios e reconhecimentos

Guardião do Clima

Reconhecimento pelo *case* da jornada da descarbonização do Movimento Ambição Net Zero do Pacto Global da ONU.

S&P Global's Sustainability Yearbook 2023

Ingresso no *ranking* das empresas mais sustentáveis do mundo.

S&P Global Ratings

Manutenção da melhor pontuação entre as empresas da América Latina no *ranking* da organização.

Programa Brasileiro GHG Protocol

Manutenção, pelo quarto ano seguido, da certificação Selo Ouro, conferido a empresas que atuam para mitigar a emissão de CO₂.

Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)

Única locadora de veículos a integrar, pelo quinto ano seguido, a carteira do índice de B3.

Índice de Carbono Eficiente (ICO2)

Permanência na carteira do índice da B3.

Sistema B

Concessão da recertificação.

Brand Finance Latin America 100

A Movida foi destacada entre as que mais cresceram (121%) no *ranking* elaborado pela Brand Finance, consultoria independente líder em avaliação de marcas.

Personalidade do Turismo Skål 2023

Jamyl Jarrus, Vice-Presidente Executivo de Rent a Car, recebeu o prêmio concedido pela Skål Internacional, na categoria Mobilidade Urbana.

100+Poderosos do Turismo 2023

Há dez anos, Cristiane Yumi Miyazaki ingressou na lista concebida pela revista Panrotas, principal publicação especializada em profissionais do setor turístico do Brasil.

Experience Awards Mobilidade 2023

O selo, na categoria Locadora de Veículos, foi conferido à Empresa por integrar o rol das que oferecem as melhores experiências aos clientes, pela SoluCX em parceria com Automotive Business.

ESG AGFE 2023

Reconhecimento, na categoria Ambiental, do Prêmio ESG da Agência de Fomento Empresarial (AGFE) pelos resultados do Programa Carbon Free, que compensa a emissão de dióxido de carbono (CO₂) emitido pelos veículos por meio do plantio de árvores para a recuperação ambiental em regiões da Mata Atlântica e do Cerrado.



Capital intelectual e organizacional

Legenda da foto

Estratégia e gestão

GRI 3-3 – Equilíbrio financeiro, alocação de capital e expansão dos negócios

O planejamento estratégico de longo prazo da Movida é guiado pela busca de melhoria de rentabilidade por meio da evolução contínua em todas as linhas de atuação. A intenção passa pela combinação de crescimento nos negócios com aumento das eficiências operacional e financeira, otimizando processos internos e maximizando a geração de valor sobre o capital investido. A execução dessa estratégia é favorecida por complementaridade, integração e sinergia entre as três áreas: locação de veículos, gestão e terceirização de frotas e venda de seminovos.

O modelo de operação permite que a Companhia atue com equipes preparadas para detectar, com base em seu relacionamento com os clientes, oportunidades de negócios e potencial de oferta de produtos e serviços para todas as linhas, fortalecendo os recursos de gestão. A Movida entende que esse é um grande vetor para a obtenção de resultados, razão pela qual oferece frota moderna e diversificada no mercado de locações, a partir de um gerenciamento do giro dos ativos por meio da venda de seminovos, que se beneficia também da baixa quilometragem, ampliando a atratividade de seus negócios.

Modelo de operação da Movida

Captação

- Estrutura de capital robusta
- Aumento do volume captado a melhores custos e prazos maiores



Compra

- Aumento de escala e descontos
- Melhoria no mix



Venda de seminovos

- Foco no crescimento e aumento da penetração no varejo 100% pontos de atendimento próprios



Operação

- Foco total no cliente
- Inovação e tecnologia para melhorar experiência e eficiência das operações



- **Movida, em três anos:**
 - **dobrou sua frota**
 - **triplicou seu faturamento**

A qualidade e os diferenciais nos pacotes de serviços e nos atendimentos presencial e *on-line* também cumprem papel decisivo na estratégia para reter e atrair clientes. A Movida confia na força de vendas da reputação de sua marca, que vem sendo trabalhada ao longo da história para transmitir os valores que moldaram uma cultura corporativa como princípios de integridade, inovação e sustentabilidade, almejando o nível de excelência em todas as suas atividades.

O alinhamento da Movida aos mais elevados padrões de governança e sustentabilidade contribui com o aumento de eficiência de seus processos, amplia oportunidades de mercados e estimula o desenvolvimento de soluções diferenciadas e inéditas. A inovação, forte traço

da Empresa desde sua fundação, é abordada de maneira transversal e deve, necessariamente, agregar valor aos processos, produtos e serviços.

Nos últimos anos, com o aprimoramento desses pilares, foram concluídas todas as etapas do plano estratégico centrado na expansão orgânica e geográfica da Empresa. Em um período de três anos, a Movida dobrou sua frota e triplicou seu faturamento, consolidando sua estrutura em um novo patamar, operando com tecnologia de ponta e conquistando escala.

Em 2023, ingressou na nova fase de seu planejamento estratégico, marcada pelo foco em excelência operacional e de gestão financeira, a fim de dar consistência à exploração do potencial de crescimento adquirido. Nessa etapa, denominada “geração de valor”, a Companhia trabalha intensamente na melhoria de processos, controles, governança e produtividade de seus ativos, a fim de extrair valor de tudo o que foi construído nos últimos anos, otimizando o aproveitamento da nova estrutura, dos novos recursos e das novas condições para o crescimento em todas as linhas de negócios.



Capitais e insumos estratégicos



Financeiro

- Recursos próprios
- Captações sustentáveis
- Empréstimos e financiamentos



Humano

- Ações com foco em diversidade e inclusão
- Programa Ligado em Você
- Iniciativas de desenvolvimento e capacitação



Intelectual

- Know-how de gestão em manutenção e depreciação
- Equipes capacitadas para analisar dados e construir recursos como *datamart*, *dataset* e robôs
- Atividades promovidas sob o conceito de *hackathons*
- Cultura de escuta aberta e colaborativa



Manufaturado

- Frota de 243.931 veículos
- 341 pontos de atendimento (253 locação e 89 seminovos)



Social e de relacionamento

- Diversidade e equidade
- Compromisso com direitos humanos
- Instituto Julio Simões Segurança no trânsito
- Contratação de fornecedores locais



Natural

- Emissões atmosféricas*
- Emissão de poluentes*
- Geração de resíduos sólidos*
- Consumo de água*
- Eficiência energética
- Reflorestamento

*Impactos negativos

Geração de valor

Modelo de Negócios

Estrutura preparada para um novo ciclo de crescimento sustentável

Nova etapa do planejamento estratégico, com foco na geração de valor com captura de rentabilidade

Excelência no atendimento e qualidade dos serviços

Marca forte e reconhecida no mercado

Capilaridade no território nacional

Financeiro

- Manutenção do *rating* Fitch em "AAA" na escala nacional e para "BB" na classificação global
- R\$10,3 bilhões de receita líquida
- Captações no montante de R\$ 3,0 bilhões

Humano

- 40% dos postos de liderança ocupados por mulheres
- 35 participantes do Você Quer? Você Pode! contratados como jovens aprendizes
- Realização de censo de inclusão produtiva e diversidade
- 12 programas de formação e desenvolvimento, com 57.744 horas de treinamento
- 3.191 atendimentos no Ligado em Você

Intelectual

- Uso de *tablets* para a devolução do veículo, com diminuição no tempo do processo
- GPS com conteúdo atualizado semanalmente
- 102 robôs desenvolvidos em 2023 (84 incorporados e 129 em operação)
- Um ano de operação da SAT, com 60 mil carros monitorados
- Lançamento da marca Moover, destinada exclusivamente a profissionais do volante

Manufaturado

- Criação de oficinas internas em 50 pontos de atendimento espalhadas pelo Brasil
- Tarifas diárias livres de quilometragem na locação
- Movida Cargo com diferenciais de proteção do carro inclusa e sem burocracia – Movida cuida do IPVA, emplacamento, manutenção, imposto e toda documentação necessária
- Oferta de um ano de garantia nos veículos seminovos
- Ampla capilaridade – presença em 26 estados e no Distrito Federal

Social e de relacionamento

- Adesão aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs, na sigla em inglês) da ONU Mulheres e Movimentos Mulher 360
- Participação nos movimentos Capitalismo Consciente e Programa Na Mão Certa
- 78,5% de engajamento de montadoras no CDP Supply Chain
- 82% de NPS
- Desenvolvimento de fornecedores locais (65% do total de gastos) Integração ao Movimento SP+B

Natural

- 1ª locadora de veículos das Américas e 2ª segunda do mundo a ter sua meta climática dos escopos 1, 2 e 3 alinhada à ciência
- Priorização do uso de etanol (100% da frota interna abastecida com esse combustível e 50% dos quilômetros rodados pelos clientes foram com etanol)
- 83% de reaproveitamento de resíduo
- 59% de lavagem a seco na operação
- Programa de neutralização de emissões: Carbon Free
- Apoio à revitalização do Corredor de Biodiversidade do Rio Araguaia

Visão e práticas ESG

GRI 2-28

A Moviada adota estratégia de crescimento alinhada aos princípios e práticas ESG, que exercem grande impacto na evolução contínua do nível de governança, da eficiência operacional e da geração de valor para produtos e serviços, atrelando a busca por rentabilidade ao propósito de produzir efeitos ambientais e sociais positivos. Esse modelo de gestão – que levou a conquistas relevantes, como a certificação de Empresa B e a participação no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE-B3) – é conduzido por uma estrutura composta por Comitê de Sustentabilidade, grupos de trabalho e políticas próprias, além de adesão a iniciativas setoriais, nacionais e globais dedicadas ao desenvolvimento sustentável.

- **A estratégia de crescimento da Moviada está alinhada ao propósito de aliar rentabilidade a impactos socioambientais positivos**

Em linha com as melhores práticas, as diretrizes de ESG para o planejamento estratégico consideram:

1. Materialidade

Consulta aos *stakeholders* para identificar temas materiais + riscos e oportunidades para os negócios.

2. Plano de ação

Seleção das ações de maior impacto em linha com a estratégia dos negócios.

3. Metas

Definição e monitoramento de metas e indicadores (execução e evolução).

4. Validação externa

Reconhecimento das ações por instituições de referência (índices e certificações).

5. Transparência

Atendimento aos questionamentos e disponibilidade de canais de comunicação (*sites*, redes sociais e imprensa)



O Comitê tem a incumbência de validar e orientar a definição de prioridades da gestão ambiental, social e de governança no planejamento estratégico, submetendo as propostas à aprovação do Conselho de Administração, que também avalia o alinhamento à visão de negócios da Companhia. Em paralelo, todos os temas referentes a mudanças climáticas, por seu potencial de riscos à integridade dos ativos, são tratados no âmbito da Diretoria Financeira.

As iniciativas, os projetos e as ações são concebidos em conformidade com uma série de políticas internas relacionadas à área, como a de [Sustentabilidade](#), [Mudanças Climáticas](#), [Saúde](#), [Segurança e Meio Ambiente](#), [Investimento Social](#) e de [Direitos Humanos](#) (descritas no tópico *Governança Corporativa*).

Com esses direcionadores, o objetivo da Movida não se restringe a reduzir ou neutralizar os danos ambientais provocados por suas atividades, mas ir além, fazendo com que seus desenvolvimento e crescimento tenham impacto na promoção de mobilidade inclusiva e equidade social, contribuindo com a melhoria da vida em sociedade e a preservação do planeta.

Para isso, a Companhia participa também de programas e compromissos com abrangência internacional. É signatária do Pacto Global da ONU, com participação no Movimento Ambição Net Zero, projeto da Plataforma de Ação pelo Clima, que também faz parte do Pacto Global, e passou a integrar em 2022 a estratégia Ambição 2030, tendo como principal objetivo a redução de 2 gigatoneladas de CO₂ em emissões acumuladas. Também adere aos movimentos Capitalismo Consciente, ao Instituto Ethos, ao Conselho Empresarial Brasileiro de Desenvolvimento Sustentável (Cebeds), ao Science Based Targets (SBTi) e à Childhood Brasil (Instituto Wcf-Brasil). GRI 408-1 | 409-1

- ***Além de signatária do Pacto Global, a Companhia integra projeto da Ação pelo Clima, a estratégia Ambição 2030 e o movimento Capitalismo Consciente***

Os instrumentos de gestão de sustentabilidade são reforçados por meio de parcerias com entidades setoriais, sendo a Movida membro da:

- **Associação Brasileira de Agências de Viagens Corporativas (Abracorp), desde 2015.**
- **Associação Brasileira de Agências de Viagens (Abav), desde 2014.**
- **Associação Nacional de Empresas de Aluguel de Veículos e Gestão de Frotas (Anav), desde 2018.**
- **Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca), desde 2019.**





Movida recebe reconhecimento internacional na COP28

Em 2023, representantes da Movida participaram da Conferência das Nações Unidas sobre as Mudanças Climáticas (COP28), em Dubai, nos Emirados Árabes Unidos, para receberem a publicação do Guia Cases de Sucesso Ambição Net Zero, que teve como principal objetivo o reconhecimento e destaque das empresas comprometidas com ações, iniciativas e projetos notáveis na mitigação das mudanças climáticas, com foco especial na descarbonização. A Movida se destacou no setor de Transporte pela consistência de sua estratégia climática e pelo uso do etanol brasileiro.

O reconhecimento tem o objetivo de fazer com que as práticas premiadas sirvam de inspiração para outras empresas, na medida em que que reforçam o compromisso do setor empresarial no enfrentamento das mudanças climáticas e na promoção de sustentabilidade ambiental, criando *benchmark* para o cumprimento do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 13 (ODS 13).

Agenda de Sustentabilidade 2020-2030

SASB FN-AC-410a.2

A Companhia elaborou estratégia de curto, médio e longo prazos para cumprir todos os compromissos assumidos¹. O documento contém uma série de diretrizes alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável do Pacto Global da ONU, com foco em mobilidade melhor, empresa melhor e planeta melhor.

A abordagem para integrar fatores ESG em seus processos de investimento e gestão de patrimônio é fundamentada no compromisso sólido com a sustentabilidade e responsabilidade corporativa. A Companhia reconhece a importância dos fatores ambientais, sociais e de governança na criação de valor de longo prazo para os investidores e na construção de uma mobilidade mais segura, inclusiva e sustentável. Assim, estabelece políticas claras que enfatizam a consideração ativa dos critérios ESG em todas as etapas das estratégias de investimento, o que inclui análise rigorosa dos riscos e oportunidades associados aos fatores ESG em potencial, identificando áreas nas quais pode gerar retornos financeiros e impactos positivos em questões sociais e ambientais.

- ***A Companhia reconhece a importância dos fatores ambientais, sociais e de governança na criação de valor de longo prazo.***

Mobilidade melhor



Longo prazo

1. Contribuir para a construção de uma mobilidade ágil, segura, integrada e sustentável.
2. Olhar para a mobilidade como economia colaborativa, com foco para atender e solucionar os problemas atuais da sociedade.
3. Utilizar a mobilidade como instrumento de inclusão social, contribuindo para a geração de emprego e acesso a todos e todas.

Curto e médio prazos

1. Seguir a estratégia de manter uma frota jovem. Da aquisição do veículo novo à venda do seminovo, buscar gerar impacto positivo ao longo de todo o giro do ativo.
2. Impulsionar a mudança de cultura na sociedade (uso em detrimento da posse). Nos próximos anos, fidelizar a base de clientes no segmento de carro por assinatura para pessoa física com valor mensal.
3. Ampliar a rede de pontos de atendimento com serviços exclusivos para motoristas de aplicativos e fidelizar a base de clientes da linha de utilitários e de carros por assinatura.

Avanços em 2023

- ✓ Otimização do giro e rentabilidade do ativo no RAC.
- ✓ Crescimento expressivo com rentabilidade no GTF.
- ✓ Investimento no Projeto Soma, com foco em habitação para famílias de baixa renda.
- ✓ Participação e conclusão da fase de ideação/formulação de projetos no Cidades+B, que serão implementados em 2024.
- ✓ Lançamento da marca Moover.

¹ A meta de eletrificação da agenda 2030, divulgada no relato de 2022, está sendo reavaliada, já que as metas de redução de GEE e intensidade de emissões estão sendo alcançadas com a priorização do etanol brasileiro na frota e outras iniciativas de redução das emissões decorrentes das atividades (saiba mais nos tópicos Emissões e Mitigação).



Camila Francischelli - Diretora de RI

Empresa melhor



Longo prazo

1. Garantir 50% de mulheres na liderança.
2. Encorajar e empoderar fornecedores e parceiros a atuarem de forma responsável em seus negócios.
3. Aliar lucro à geração de impactos socioambientais positivos e à satisfação dos clientes.

Curto e médio prazos

1. Acelerar a meta de alcance de 50% de mulheres na liderança, tendo em vista que, para esse tema, é adotada a prática de sempre ter uma mulher entre os finalistas em processos seletivos. Trabalhar cada vez mais para implantar ações específicas de atração e retenção para mulheres.
2. Intensificar o Programa Sensibilização e Educação sobre o Desenvolvimento Sustentável, visando ao engajamento de ainda mais parceiros. Independentemente da fase em que fornecedores e clientes estiverem em sua jornada, apoiá-los

como indutores de uma “corrente do bem” diante dos desafios que as mudanças climáticas impõem à humanidade.

3. Manter fundamentação em protocolos e ciência, monitorando e reportando os impactos socioambientais das operações, respeitando os pilares da integralidade, consistência, transparência e exatidão; bem como seguir mensurando o NPS e realizando *benchmarks* com outras empresas, inclusive fora do setor de atuação, a fim de que sejam identificadas as melhores práticas para um atendimento ao cliente cada vez mais inteligente, sem renunciar à humanização no relacionamento.

- ***Em linha com o movimento Equidade é Prioridade, do Pacto Global, a Companhia ampliou a participação de mulheres em seu quadro e nas posições de liderança.***

Avanços em 2023

- ☑ Aumento de mulheres no quadro geral e na liderança, comparado ao ano anterior, mantendo o compromisso no movimento Equidade é Prioridade, do Pacto Global da ONU.
- ☑ Implementação de plataforma de homologação de fornecedores e terceiros.
- ☑ 78,5% de engajamento de montadoras no CDP Supply Chain.
- ☑ 82% de NPS com mais de 880 mil pesquisas coletadas, aumento de 16% em relação as pesquisas coletadas no ano anterior.

Planeta melhor



Longo prazo

1. Ser carbono neutro, tornando-se carbono positivo em 2040.
2. Adquirir energia renovável nas instalações viáveis¹.
3. Reduzir em 50% o envio de resíduos a aterros sanitários até 2030, impulsionados pela economia circular e inclusão social de catadores e cooperativas.

Curto e médio prazos

1. Perseguir projetos e ações para redução de emissões totais e estudar soluções disponíveis no mercado para neutralizar as emissões que não puderam ser mitigadas nas operações, com foco na geração de impacto positivo.
2. Implantar placas fotovoltaicas nas instalações viáveis.

¹. Meta reavaliada após estudo que demonstrou a não viabilidade técnica em pontos de atendimento nos quais a Movida não faz a gestão da compra de energia.

3. Impulsionar o programa Descarte Consciente, com foco na educação ambiental dos colaboradores, na estruturação sistêmica de indicadores e na rastreabilidade da cadeia da Companhia.

Avanços em 2023

- ☑ 100% da frota interna abastecida com etanol, assim como 50% do total de quilômetros rodados pelos clientes.
- ☑ Aprovação das metas climáticas pela SBTi.
- ☑ 58 pontos de atendimento abastecidas com energia renovável, gerando e recebendo créditos.
- ☑ Implementação do plano de resíduos sólidos e reciclagem nos pontos de atendimento.
- ☑ 23% de redução de envio de resíduos para aterros sanitários em relação ao ano anterior.



Ativos intangíveis

O desenvolvimento da Movida é marcado pela capacidade de oferecer diferenciais competitivos que, ao mesmo tempo em que agregam valor aos negócios, exercem papel de destaque na construção de uma mobilidade urbana mais segura, inclusiva e sustentável. O objetivo da Companhia é fazer com que sua marca seja uma referência para seu setor, acompanhando de perto as tendências de comportamento da sociedade para criar soluções que surpreendam e correspondam às novas necessidades dos clientes e de toda a sociedade. Esse trabalho tem diferenciais como:

- Frota de carros mais nova, moderna e diversificada no RAC.
- Locação Carbon Free, em que o cliente contribui com a compensação das emissões de CO₂ do período de locação.
- 1ª locadora de capital aberto do mundo a obter certificação B.
- Oferta de atendimento 100% digital em todos os serviços.
- Tradição no desenvolvimento de soluções inovadoras para melhoria de processos e prestação de serviços.

Índices e certificações de sustentabilidade

Um dos diferenciais mais importantes da Movida é o reconhecimento externo das ações e práticas por instituições de referência para validação da governança ESG, pautando o modelo empresarial e evolução de processos, produtos, serviços, conduta e procedimentos.

Exemplos nesse sentido são a conquista do Selo Prata, do Ecovadis, maior e mais respeitada plataforma de classificação em responsabilidade social e ambiental na cadeia de valor – a Movida figura entre as empresas 25% mais bem avaliadas mundialmente. Já a plataforma CDP, maior e mais respeitada plataforma global de classificação em emissões e mudanças climáticas, elevou a nota da Movida para A- no Climate Change 2023 – a Companhia está entre as 12% mais bem avaliadas mundialmente, resultado superior à média do setor, classificado como C.

A Movida também passou a integrar o restrito grupo de empresas mais sustentáveis do mundo no Anuário da S&P Global's Sustainability Yearbook 2023 e conquistou a certificação de Empresa B, sendo a primeira locadora do mundo entre as companhias de capital aberto

a obter essa certificação. A conquista reflete o compromisso contínuo com as melhores práticas de sustentabilidade para atuação como uma empresa melhor para o mundo. Além disso, a certificação figura como meio para a evolução constante dos processos e a transformação da cultura organizacional.

O ano foi marcado ainda pela presença, pela quarta vez consecutiva, na carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3, que reúne empresas alinhadas aos indicadores ESG, e pelos três anos consecutivos na composição do Índice Carbono Eficiente da B3 (ICO2 B3).

- **Primeira locadora de carros a conquistar a Certificação B no mundo, a Movida reúne uma série de reconhecimentos externos por seu alinhamento com a sustentabilidade**

Trajetória de evolução

	2019	2020	2021	2022	2023
		✓	✓	✓	✓
MSCI ESG RATINGS	BBB	A	AA	AA	AA
CSA		23	51	63	63
ISS ESG				C	C
		B	B	B	A-
	✓	✓	✓	✓	✓
		✓	✓	✓	✓
	✓	✓	✓	✓	Resultado a ser divulgado em 2024
					✓
ecovadis				✓	Selo Prata

Inovação

GRI 3-3 – Inovação

Para a MoviDa, a inovação é caminho essencial para o crescimento sustentável, com foco na qualidade na experiência do cliente, apostando em processos e serviços inteligentes que proporcionam diferenciais como a frota de carros modernos e diversificada, atendimento impulsionado por recursos de digitalização, tornando mais ágil e confortável a jornada do consumidor. Os impactos positivos decorrentes desse entendimento são, entre outros, o fato de os canais digitais responderem pela maior fatia da receita gerada; a otimização de tempo dos clientes nos pontos de atendimento e o aumento de produtividade dos colaboradores; a agilidade no atendimento; a automatização dos processos, o que reduz o uso de papel; a redução da pegada de carbono com a migração dos sistemas para a nuvem; e a telemetria e rastreamento dos veículos por geolocalização. além de manter políticas como a de [Privacidade de Dados](#) e, internamente, a de Segurança da Informação.

Nas diversas áreas internas existem profissionais engajados em inovação, de forma que o tema seja transversal, consolidando uma cultura que estimula os colaboradores a apurar a observação de pontos de melhoria em suas

atividades e propor soluções, fazendo com que o departamento de tecnologia desempenhe um papel mais estratégico, acompanhando tendências e detectando prioridades, coordenando as plataformas internas, orientando e capacitando as equipes para que elaborem os próprios projetos.

Praticamente todas as áreas trabalham com tecnologia embarcada, e as equipes são treinadas para analisar dados e construir recursos como *dataset*, *datamart* e robôs. Em 2023, a divisão de tecnologia promoveu a capacitação de 300 profissionais das áreas de negócios, e considera que alguns departamentos que já passaram por esse processo de formação atingiram o nível de maturidade, como o de Operações e o Financeiro, por exemplo.

Além disso, foram realizadas atividades com grupos multidisciplinares, cujos integrantes debatem e apresentam soluções para desafios identificados em seu trabalho, fornecendo e recebendo *feedbacks* que contribuem com a busca de soluções inovadoras. *(Confira mais informações sobre o trabalho de tecnologia e inovação no capítulo de [Desempenho Operacional](#))*





Governança corporativa

GRI 3-3 – Governança corporativa, ética e responsabilidade na cadeia de valor | 3-3 Experiência do cliente | 2-15 | 2-19 | 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26 | SASB FN-AC-510a.2

O modelo de governança da Movida é definido pelo alinhamento às diretrizes da controladora, a SIMPAR, e aos mais elevados padrões internacionais. Essa condição resultou em conquistas importantes, como a certificação B e a participação do Novo Mercado da B3, integrando o ISE-B3 e ICO B3. A Companhia também se destaca pelos rigorosos critérios e monitoramento da integridade na condução de suas atividades e no relacionamento com todos os *stakeholders*.

A disseminação dessa cultura envolve o cumprimento das diretrizes do [Código de Conduta](#) e das Políticas Anticorrupção por todos os integrantes de sua cadeia de valor – administradores, colaboradores, terceiros, parceiros e consultores de negócios – e treinamentos com foco em compromissos éticos. O Código de Conduta define os valores da Movida e fornece orientações sobre legislações e políticas internas. É entregue ao colaborador ao ingressar na Empresa, para que seja lido e assinado, atestando seu compromisso com o cumprimento de seus princípios.

Tanto o Código como as políticas passam por atualizações periódicas, com base no mapeamento de riscos dos negócios, e pautam treinamentos de profissionais de todas as equipes. Os colaboradores também participam de testes que revelam o nível de conhecimento dos conteúdos, quando é detectada a necessidade de reforçar o trabalho de conscientização.

A Movida também dispõe do [Código de Conduta para Terceiros](#), que explicita as regras de conduta, os princípios e os temas que devem ser observados pelos fornecedores, prestadores de serviços e demais parceiros de negócios. Ainda no momento do cadastro, eles devem ler, declarar ciência e se comprometer com as regras do documento.

Já as políticas internas aprofundam, reforçam e ampliam as diretrizes contidas no Código de Conduta. Seus teores só passam a vigorar após a aprovação em três níveis: gestão, comitê responsável e Conselho de Administração. Confira o tema de algumas dessas políticas:

Política de Sustentabilidade: define os princípios socioambientais referência para atuação da Movida, integrando a sustentabilidade de maneira transversal em todas as áreas e os processos da Companhia e alinhando as decisões de negócio aos princípios do Pacto Global e aos ODS da ONU.

Política de Investimento Social: tem o objetivo de fazer com que os investimentos produzam cada vez mais impacto positivo na sociedade, por meio de iniciativas com sinergia em relação aos negócios da Empresa e com as reais necessidades de desenvolvimento de cada localidade.

Política de Direitos Humanos: estabelece critérios para a proteção e preservação dos direitos humanos na Companhia e a promoção desses direitos em toda a sua cadeia de valor e esfera de influência. As diretrizes são regidas pelos Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos e Empresas da Organização das Nações Unidas (ONU) e incluem o respeito às comunidades e a promoção de gestão de impactos socioculturais, humanos, econômicos e ambientais, contribuindo para o desenvolvimento local.

Política de Mudanças Climáticas: define as diretrizes e os princípios de enfrentamento às mudanças climáticas, garantindo que o tema

esteja inserido na tomada de decisão para ações de mitigação, compensação e adaptação, servindo como referência para a gestão da Companhia, em linha com sua Cultura, seus valores, suas crenças e seus propósitos.

Política de Remuneração: estabelece critérios para definição de remuneração e benefícios concedidos aos diretores estatutários e executivos, aos membros dos conselhos e dos comitês executivos.

Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente: fornece orientações para promover a segurança em todas as etapas das operações, e o uso eficiente dos recursos naturais em todos os setores.

Política de Engajamento com Partes Interessadas: criada em 2023, define e divulga diretrizes e princípios de engajamento e relacionamento com os públicos de interesse, analisando os impactos na sociedade, meio ambiente e negócios.

Política para Transações com Partes Relacionadas e Demais Situações Envolvendo Conflitos de Interesse: visa assegurar que todas as decisões, especialmente aquelas relacionadas às transações com partes relacionadas e outras situações com potencial conflito de interesses, sejam tomadas tendo em vista os interesses da Companhia e de seus acionistas e, ainda,

sejam conduzidas prezando as melhores práticas de governança corporativa, com a devida transparência.

Política de Brindes, Presentes, Entretenimento e Hospitalidade: estabelece diretrizes e orientações acerca do recebimento e da oferta de brindes, presentes, hospitalidade e entretenimento a fim de garantir o cumprimento da legislação aplicável e evitar a ocorrência de fraudes, corrupção (pública ou privada), suborno e outros atos ilícitos.

Política de Interação com o Poder Público: define as regras a serem observadas pelos colaboradores na interação com membros da administração pública, em todas as suas esferas, para evitar a ocorrência de atos ilícitos.

Política de Doações e Patrocínios: orienta sobre as regras a serem observadas nas decisões de doações e patrocínios para a transparência e rastreabilidade do processo.

Política de Participação em Licitação Pública: estabelece diretrizes e regramentos a serem observados na participação de processos de licitação pública, desde a busca por editais até a última etapa de participação da Companhia.

Política de Gerenciamento de Riscos: visa promover a adequada identificação, avaliação, tratamento, monitoramento e comunicação dos riscos para os quais se busca proteção e que possam afetar o planejamento estratégico da Movida.

Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração, Comitês e Diretoria Estatutária: determina os critérios para composição do Conselho de Administração, dos comitês de assessoramento e Diretoria da Companhia, prezando as melhores práticas de governança corporativa, com a devida transparência.

Política de Divulgação: disciplina os procedimentos internos a serem adotados com a finalidade de atendimento integral às disposições legais e regulamentares concernentes à divulgação de ato ou fato relevante, nos termos da Instrução CVM nº 358/02.

Política de Negociação: estabelece regras para a negociação de valores mobiliários de emissão da Companhia por parte de pessoas vinculadas, visando assegurar a observância de práticas de boa conduta e evitar o uso inadequado de informações privilegiadas.

Conexão Integridade

Os públicos interno e externo dispõem de dois canais para auxiliar no cumprimento dos princípios éticos em todas as atividades e relacionamentos da Movida: o Linha Transparente, dedicado a dirimir dúvidas sobre políticas e procedimentos; e o Canal de Denúncia, que recebe relatos, sob total anonimato do denunciante, a respeito de suspeitas de omissão, irregularidades ou desconformidades, desrespeitando a legislação e as normas internas.

O Canal de Denúncia é operado por empresa externa independente, que, sigilosamente, registra, analisa e encaminha os casos à equipe de Conformidade da Movida, que aplica as tratativas adequadas e define o fluxo de investigação interna.

Se o caso for julgado procedente ou parcialmente procedente, são definidas medidas disciplinares com base em políticas internas. Além disso, a análise de todos os casos contribui com a verificação da necessidade de adotar planos de ação preventivos.

Canais do Programa de Conformidade

Linha Transparente

0800 512 7720 (8h as 17h48)

www.contatoseguro.com.br/aponteoriscosimpar

Canal de Denúncia

0800 726 7111 | www.contatoseguro.com.br/movida

Programa de Conformidade

GRI 205-3 | 206-1

A qualidade da governança está atrelada ao Programa de Conformidade, que dissemina conhecimento e capacita colaboradores para a adoção de procedimentos e condução de suas atividades com integridade e ética. A gestão do programa é de responsabilidade da área de Controles Internos, Riscos e Conformidade (CRC), que se reporta ao Comitê de Auditoria, instância independente, garantindo alinhamento às melhores práticas do mercado.

Ao longo de 2023, os treinamentos sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção e demais temas de responsabilidade do Programa de Conformidade e do Programa de Privacidade foram realizados por meio de plataformas digitais e contemplaram 5.498 profissionais, alcançando 88,21% do total de colaboradores. Em relação a parceiros de negócios, foi elaborado um plano de trabalho para o engajamento das partes interessadas, o que inclui esse público, o que resultou em mapeamento e na estruturação de política específica sobre o tema.

Além de reforçar a assimilação das regras do Código de Conduta e de políticas relacionadas, o programa engloba as seguintes iniciativas:

Comunicações internas: todos os colaboradores recebem periodicamente, por *e-mail*, informações e orientações sobre procedimentos a serem adotados em casos de situações que suscitem dúvidas sobre a conformidade com critérios de integridade da Movida e com legislações aplicáveis aos seus negócios.

Diálogos de Conformidade: encontros com colaboradores e agenda mensal com os principais gestores para aprofundar o conhecimento sobre os temas relacionados ao Programa.

LGPD: ao ingressar na Companhia, todos os colaboradores recebem informações sobre os termos da Lei Geral de Proteção de Dados, a fim de garantir a segurança na coleta e tratamento de dados pessoais. O cumprimento da lei é reforçado por diretrizes de políticas internas como, por exemplo, as de Privacidade de Dados, de Segurança da Informação e de Compartilhamento de Dados.

Cadeia de fornecedores: é aplicado processo de homologação de terceiros de acordo com a criticidade que representam ao negócio para verificar se a conduta corresponde ao padrão de integridade da Movida. Além disso, os parceiros de negócios devem aceitar e seguir o Código de Conduta para Terceiros, política aprovada pelo Conselho de Administração, bem como assumir obrigações relacionadas à conformidade dos seus negócios, formalizadas por meio de cláusulas contratuais.

Como resultado das ações realizadas, nos últimos três anos, a Companhia não teve registros de casos de corrupção pública e tampouco foi alvo de ações judiciais por concorrência desleal, prática de truste e monopólio.

Governança em conformidade

- *Diretoria de Controles Internos, Riscos e Conformidade lidera os processos.*
- *Programa de Conformidade é responsável por capacitação e engajamento de todos os públicos relevantes no tema.*
- *Mais de cinco Políticas de gestão balizam o jeito de trabalhar e fazer negócios.*
- *Treinamentos garantem adesão à LGPD e combate à corrupção e fraudes.*
- *Denúncias e queixas são direcionadas a canal terceirizado que investiga caso a caso de forma independente, respeitando o anonimato da pessoa que entra em contato.*
- *Riscos de corrupção são mapeados e avaliados pela área.*
- *Processos de referência em compliance na interação com licitações públicas, no segmento GTF, seguindo as políticas e os normativos internos.*

Abordagem tributária

GRI 207-1 | 207-2 | 207-3

A estratégia e a governança da Companhia são baseadas na dinâmica tributária, ou seja, no monitoramento e gerenciamento das mudanças ou propostas de alterações legais e reformas que exerçam efeitos sobre seus negócios. O Conselho de Administração analisa continuamente o cenário e, por meio de ações propostas pelo Comitê Tributário da SIMPAR, delibera sobre o tema. O órgão de assessoramento da *holding* também é responsável por recomendações de eventuais alterações nas condutas de políticas tributária – aspectos mais sensíveis são amparados por Legal Opinion emitidos por escritórios jurídicos renomados.

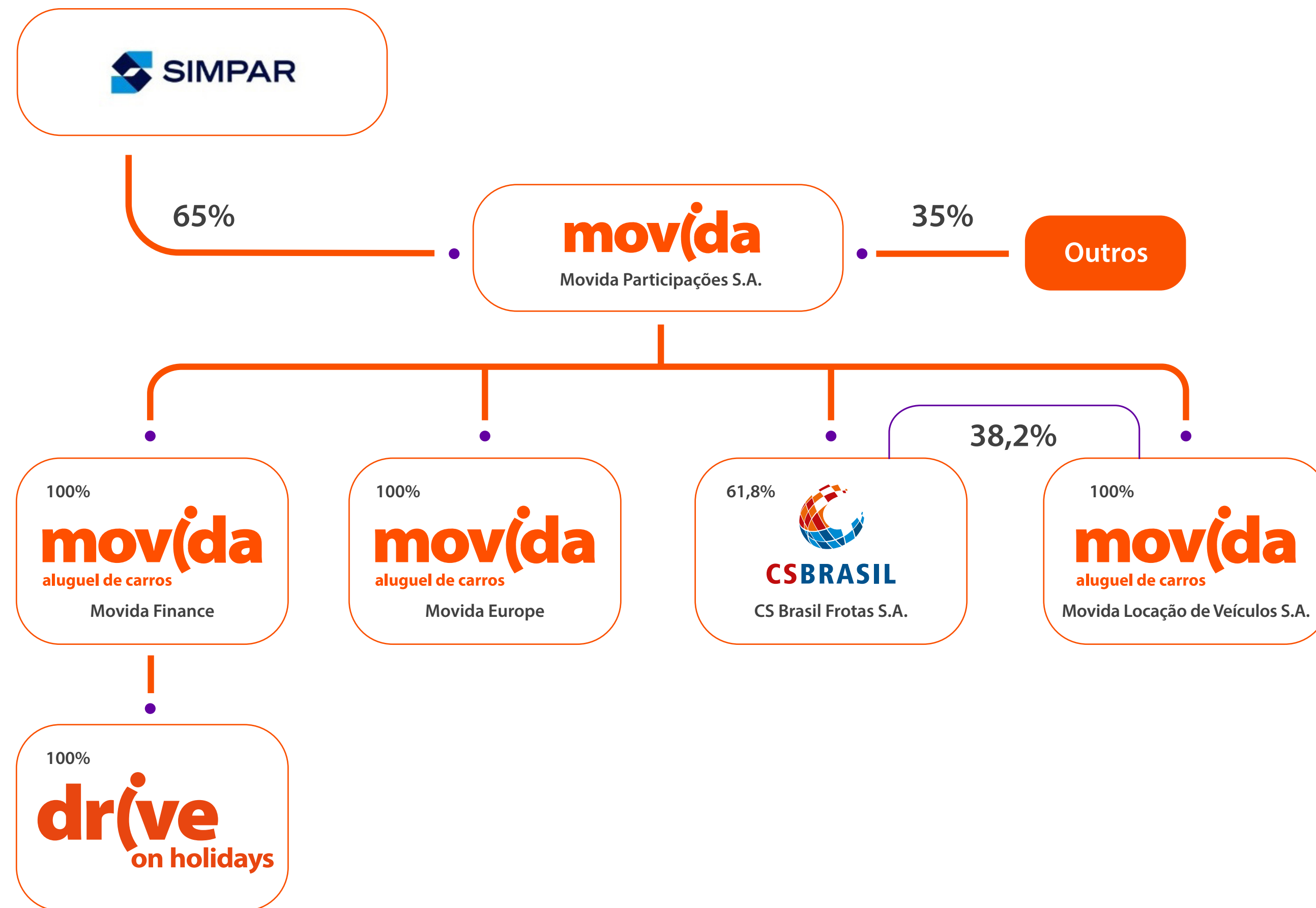
A abordagem contempla evitar planejamentos tributários arrojados, conduzidos apenas por razões essencialmente comerciais, e orientar-se pela ética e respeito à legislação. O relacionamento com autoridades fiscais caracteriza-se também pela disposição em prestar esclarecimentos adicionais em fiscalizações. Trimestralmente, a Movida leva ao conhecimento do mercado seu resultado econômico e políticas tributárias

em apresentações aos investidores. Paralelamente a área de Relações com os Investidores pode receber e direcionar os respectivos questionamentos.

Já os processos para coletar e avaliar as opiniões e preocupações dos *stakeholders*, inclusive externos, sobre o assunto, contempla diferentes critérios, de acordo com o destinatário da informação. Tendo em vista o caráter estritamente técnico das questões fiscais, qualquer informação deve passar pela análise de um especialista em tributos e de algum diretor de outra área para assegurar tanto a assertividade da informação sob o enfoque técnico, quanto a sua compreensão.

- ***Conduta ética está respaldada pelo Programa de Conformidade e por amplo conjunto de dispositivos, canais e iniciativas de treinamento.***

Estrutura acionária



Estrutura organizacional - Diretoria



Gustavo Moscatelli
CEO



Pedro de Almeida
CFO



João Veras
Operações



Rosangela Fernandez
Gente e Cultura



Luiz Peixoto
Inovação



Francine Marcheto
Marketing



Camila Francischelli
Relações com Investidores



Estrutura de governança

GRI 2-19 | 2-20 | 2-24

A Movida construiu uma estrutura de governança sólida e robusta, conduzida por executivos experientes e altamente qualificados. O modelo é pautado pelas diretrizes da SIMPAR, pelos requisitos do Novo Mercado da B3 e pelas boas práticas nacionais e internacionais. Há estímulo à participação ativa de minoritários nos processos de tomada de decisão além de a Empresa trabalhar, desde o mais alto nível de decisão, para incorporar critérios de sustentabilidade aos negócios.

A estrutura de governança é composta por Assembleia Geral de Acionistas, Conselho de Administração e seus quatro comitês de assessoramento, Diretoria-Executiva, Conselho Fiscal e das áreas dedicadas à Conformidade e ao Gerenciamento de Riscos. Esses órgãos são compostos por executivos com especialidades que impulsionam os negócios e agendas, para além dos requisitos dos cargos, e o número mais enxuto de integrantes se reflete em mais dinâmica e agilidade na tomada de decisão.

Ao longo de 2023, ocorreram mudanças na composição de alguns órgãos que integram essa estrutura. Em março, o Conselho de Administração elegeu Gustavo Henrique Paganoto Moscatelli para o cargo de Diretor-Presidente (CEO), em substituição a Renato Horta Franklin, que deixou a Movida após o período de transição, em abril.

Graduado em Administração de Empresas, com MBA em Finanças, Moscatelli integra o Grupo SIMPAR desde 2017, tendo exercido as funções de Diretor Administrativo e Financeiro (CFO) e Diretor de Relações com Investidores (DRI) da VAMOS. Sua mudança para a Movida foi definida já

em janeiro, quando, eleito pelo Conselho, passou a responder pelas mesmas diretorias em que atuava, substituindo na função de CFO Edmar Prado Lopes Neto, que assumiu novas atribuições no Grupo.

Com a eleição realizada em março, Moscatelli, além de se tornar CEO, se manteve à frente da Diretoria de Relações com Investidores. Pedro Almeida foi o escolhido para o cargo de CFO da Movida, função que até então exercia na Drive on Holidays – locadora da Movida em Portugal. Pedro Almeida possui ampla experiência de mais de 30 anos no mercado de locação e automotivo no Brasil e na Europa.

No Conselho de Administração, Ricardo Florence dos Santos renunciou, por motivos pessoais, ao cargo de membro independente, permanecendo na Empresa como integrante do Comitê de Auditoria. Para ocupar a função, foi eleito Augusto Marques da Cruz Filho, graduado em Economia pela FEA-USP, pós-graduado pelo Instituto de Pesquisas Econômicas, com especialização no Institut Européen d'Administration des Affaires, com experiência no mundo corporativo, tendo desempenhado funções executivas em grupos como Pão de Açúcar, Bunge e B2W, além de participar de vários conselhos de empresas BRF e BR – Distribuidora, do qual é presidente do Conselho de Administração.

No Conselho Fiscal, os membros efetivos são Luciano Douglas Colauto, Mario Roberto Perrone Lopes e Márcio Álvaro Moreira Caruso. Mais informações sobre os conselheiros, incluindo os suplentes, podem ser obtidas neste [link](#).

A Política de Remuneração dos Executivos e Conselheiros, aprovada pelo Conselho de Administração e anualmente revisada¹, prevê pró-labore mensal aos conselheiros de Administração, que não são elegíveis ao recebimento de bônus de merecimento e participação no plano de opção de compra de ações; pró-labore mensal fixo aos membros da Diretoria estatutária e executiva, definido de acordo com a negociação com cada um, que também recebem valores a título de bônus de merecimento e têm direito à participação no plano de opção de compra de ações; remuneração global anual aos membros do Conselho Fiscal, determinada em Assembleia Geral; e pró-labore mensal, definido de acordo com regras, estratégias e condições gerais previamente estabelecidas, aos membros dos comitês de assessoramento, que não serão elegíveis ao recebimento de bônus de merecimento e participação no plano de opção de compra de ações.

¹. Pontualmente pode ocorrer a contratação de terceiro independente para projetos de revisão de e adequação de cargos e salários. Embora não haja consulta direta de partes interessadas, são realizadas pesquisas e benchmarks setoriais.

Assembleia Geral de Acionistas

- Elege e destitui membros do Conselho de Administração;
- Examina as Demonstrações Financeiras;
- Fixa a remuneração global anual dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria;
- Decide, conforme proposta apresentada pela Administração, sobre a destinação do lucro líquido do exercício e a distribuição de dividendos ou pagamento de juros sobre o capital próprio; entre outras atribuições detalhadas no Estatuto Social e previstas na Lei das Sociedades por Ações.
- As reuniões ocorrem, ordinariamente, em até quatro meses após o término de cada exercício social e, extraordinariamente, sempre que demandada e de acordo com as regras dispostas no Estatuto Social.

[\(Acesse o mapa de votação detalhada neste link\)](#)

Conselho de Administração

GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-14 | 2-16

- Formado por cinco membros, eleitos e destituíveis pela Assembleia Geral, com mandato unificado de dois anos, podendo ser reeleitos. No mínimo dois, ou 40%, dos conselheiros, devem ser independentes. Em linha com a Política de Indicação de membros, todos devem ter reputação ilibada.
- Devem ser considerados ainda na escolha, de acordo com a Política de Indicação, critérios de diversidade de conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e de gênero, para pluralidade de argumentos e processo de tomada de decisão mais qualificado e seguro. A indicação deve visar também à formação de um grupo alinhado com os princípios e valores corporativos.
- Reúne-se, de acordo com o Estatuto Social, ordinariamente, quatro vezes por ano, e extraordinariamente sempre que convocado. Em 2023, além das ordinárias, foram realizadas dez reuniões extraordinárias conforme atas protocoladas no *site* de RI.

Entre os temas discutidos destacam-se: plano estratégico da Companhia; resultados financeiros e operacionais; avaliação de Informações Financeiras trimestrais e anual; orçamento e *forecast*; fluxo de caixa; ROIC; estoque e venda de ativos (indicadores e iniciativas); desmobilização x projeção de venda; *Capex* e evolução do *yield*; indicadores de implantação; gestão de clientes (indicadores NPS, reclamações); indicadores de endividamento e alavancagem; taxa de depreciação de ativos; *marketing* digital; deliberação sobre operações financeiras e de mercado de capitais; e gestão de gente (indicadores, *headcount* e *turnover*);

- Avalia periodicamente a exposição dos riscos aos quais a Companhia está exposta, a eficácia dos sistemas de gerenciamento de riscos, controles internos e do sistema de integridade/conformidade (*compliance*). As preocupações cruciais da Companhia são comunicadas ao Conselho de Administração por meio dos comitês de assessoramento, que realizam reuniões periódicas com a participação de seus executivos e outros níveis de liderança.

- Aprova o orçamento anual, o plano de negócios e ações estratégicas, investimentos e projetos de expansão.
- Examina variáveis, desafios e impactos econômicos, sociais e ambientais das operações em nossas relações com os públicos.
- É assessorado por comitês que auxiliam na gestão das temáticas de economia, meio ambiente e pessoas e seus impactos associados.
- Elege e destitui membros da Diretoria-Executiva.
- Define organograma de cargos e salários para a Diretoria-Executiva e para os cargos gerenciais. Contrata auditores independentes, entre outras incumbências descritas no Estatuto Social.
- Responde pela aprovação das informações do Relatório Anual Integrado, incluindo os tópicos materiais.
- O presidente do órgão não exerce função executiva na administração da Movida, como determina o regimento interno.

Diretoria-Executiva

- Composta por no mínimo três e no máximo 15 membros, acionistas ou não, eleitos pelo Conselho de Administração para mandato unificado de dois anos, podendo ser reeleitos.
- Os cargos de presidente do Conselho de Administração e de Diretor-Presidente não podem ser exercidos pelo mesmo executivo.
- O órgão cumpre as deliberações do Conselho de Administração e da Assembleia Geral de Acionistas, apresenta ao Conselho de Administração os resultados trimestrais e a proposta de orçamento anual e executa todos os atos necessários ao funcionamento regular da Companhia, entre outras atribuições previstas no Estatuto Social.
- Cabe à Diretoria, sobretudo ao Diretor Financeiro, a responsabilidade pelos tópicos ambientais, sociais e financeiros. O monitoramento de desempenho em relação a esses temas é periódico, com prestação de contas a todos os públicos de relacionamento.
- Além de amplo conhecimento sobre as tendências sociais e de mercado, os diretores devem residir no Brasil e deter reputação ilibada.

Composição do Conselho de Administração*

Nome	Cargo	Ano de eleição	Término do mandato	Participação nas reuniões
Fernando Antonio Simões	Presidente	2022	Abril de 2024	100%
Adalberto Calil	Membro	2022	Abril de 2024	100%
Denys Marc Ferrez	Membro	2022	Abril de 2024	100%
Augusto Marques da Cruz Filho	Membro Independente	2023	Abril de 2024	100%
Marcelo José Ferreira e Silva	Membro Independente	2022	Abril de 2024	100%

(Clique [aqui](#) para obter mais informações sobre os conselheiros)

*A possível reeleição dos membros do Conselho de Administração será deliberada em Assembleia Geral Ordinária a ser realizada no dia 29/04/2024.

Competências do Conselho de Administração* GRI 2-17

Áreas	Adalberto Calil	Denys Marc Ferrez	Fernando Antonio Simões	Marcelo José Ferreira e Silva	Augusto Marques da Cruz Filho
Varejo, marketing e atendimento ao cliente	✓		✓	✓	✓
Mercado de capitais	✓	✓		✓	✓
Finanças e alocação de capital	✓	✓		✓	✓
Relações com investidores	✓	✓		✓	✓
Gente, cultura e talento	✓	✓	✓	✓	✓
Histórico do grupo e envolvimento com setor	✓	✓	✓	✓	✓
Risco e compliance	✓	✓	✓	✓	✓
Operações logísticas e mobilidade			✓		✓
Inovação, empreendedorismo e novos modelos de negócio	✓		✓	✓	✓

*Os conselheiros e os executivos participam de reuniões internas e fóruns externos em que temáticas ESG são discutidas. Em novembro de 2023, aconteceu o SIMPAR Day, evento dedicado aos investidores, com agenda voltada aos compromissos para o desenvolvimento sustentável do Grupo como parte da estratégia de negócios. Já no mês de dezembro, na Convenção de fim de ano, com a presença dos conselheiros de todas as empresas do Grupo e de executivos e gestores, também foram apresentados e discutidos os resultados ESG da SIMPAR e os compromissos para o ano seguinte.

Conselho Fiscal

- Órgão fiscalizador independente da Diretoria-Executiva e do Conselho de Administração, busca, por meio dos princípios da transparência, equidade e prestação de contas, contribuir para o melhor desempenho.
- Composto em sua totalidade por membros independentes.

Comitês de assessoramento

GRI 2-91 2-13

Financeiro: trata de matérias financeiras, de modo a enriquecer o potencial deliberativo de assuntos nesse escopo. Seus integrantes realizaram duas reuniões em 2023. É composto por três executivos, dos quais um é membro independente do Conselho de Administração.

Integrantes: Denys Marc Ferrez, Augusto Marques da Cruz Filho e Pedro Roque de Pinho de Almeida

Ética e Conformidade: apoia o Comitê de Auditoria, a Diretoria-Executiva e a área de Controles Internos, Riscos e Conformidade (CRC) na gestão do Programa de Conformidade e temas relacionados. Foram realizadas sete

Composição da Diretoria-Executiva

Nome	Cargo	Ano de eleição	Término do mandato
Gustavo Henrique Paganoto Moscatelli	Diretor-Presidente e Diretor de Relações com Investidores	2023	Março de 2025
Pedro Roque de Pinho de Almeida	Diretor Administrativo e Financeiro	2023	Março de 2025
Jamyl Jarrus Júnior	Diretor	2022	Abril de 2024
Daniel Albino Morroni	Diretor	2022	Abril de 2024

(Clique [aqui](#) para obter mais informações sobre os diretores)

Composição do Conselho Fiscal

Nome	Cargo	Ano de eleição	Término do mandato	Participação nas reuniões
Luciano Douglas Colauto	Membro efetivo	2023	Abril de 2024	100%
Marcos Sampaio de Almeida Prado	Membro suplente	2023	Abril de 2024	NA
Luciano Almeida Prado Neto	Membro suplente	2023	Abril de 2024	NA
Flávio Mattos Gonçalves de Almeida	Membro suplente	2023	Abril de 2024	NA
Mario Roberto Perrone Lopes	Membro efetivo	2023	Abril de 2024	100%
Márcio Álvaro Moreira Caruso	Membro efetivo	2023	Abril de 2024	100%

NA – Não aplicável, visto que os membros efetivos participaram em 100% das reuniões e os suplentes comparecem somente na ausência dos efetivos.

(Clique [aqui](#) para obter mais informações sobre os diretores)

reuniões em 2023, com apreciação da atuação de todas as empresas do Grupo em questões relacionadas à ética e à conduta nos negócios, com reportes ao Conselho de Administração da SIMPAR.

Integrantes: Fabio Velloso, Marco Antonio Nahum e Vinicius José Zivieri Ralio.

Auditoria: tem a função de supervisionar a qualidade e integridade dos relatórios financeiros, a aderência às normas legais, estatutárias e regulatórias, a adequação dos processos relativos à gestão de riscos e as atividades da Auditoria Interna e dos auditores independentes. Em 2023 reuniu-se em sete ocasiões, nas quais foram abordados temas reportes periódicos da auditoria interna e da área de CRC; Tecnologia da Informação (TI), cibersegurança e continuidade de negócios; avaliação de informações financeiras trimestrais e anual; reporte da área de Sustentabilidade; avaliação e revisão de políticas e códigos de conduta; acompanhamento dos indicadores LGPD e Canal de Denúncias; indicadores de regularização de filiais (licenças e certidões); transações entre partes relacionadas; etc. Todas as reuniões envolvem debates e orientações sobre eventuais riscos apontados e identificados.

- A Companhia mantém três comitês que conferem subsídios técnicos ao Conselho de Administração para a adoção de decisões mais assertivas e alinhadas à estratégia de crescimento***

Integrantes: Augusto Marques da Cruz Filho (coordenador), Ricardo Florence dos Santos e José Mauro Depes Lorga.

Sustentabilidade: orienta a definição de tópicos ambientais, sociais e de governança prioritários na estratégia. Os três membros possuem conhecimento, compartilhado com os conselheiros de Administração, em impacto social, diversidade, equidade

e inclusão, emergência climática e gestão ambiental. Reuniu-se seis vezes em 2023, ocasiões em que tratou de plano de comunicação e *marketing*; indicadores ambientais e sociais; gestão ambiental (consumo de água, energia; gestão de resíduos; emissões de GEE); indicadores de liderança feminina e de pretos e pardos; ESG *ratings* (CSA, ISE, Sistema B, CDP, MSCI); atualização de programas; voluntariado; gestão de gente (resultados da pesquisa de clima, indicadores, *headcount*; *turnover*, diversidade); indicadores e metas de sustentabilidade; análise e validação da Matriz de Controle de Riscos de Sustentabilidade; análise e validação de políticas (direitos humanos, investimento social, mudanças climáticas, SSMA, sustentabilidade); metas e objetivos do relato integrado; indicadores de SSMA; acompanhamento dos indicadores de legalização e regularização das filiais; etc.

Integrantes: Fernando Antonio Simões Filho, Tarcila Reis Correa Ursini, Gustavo Henrique Paganoto Moscatelli, Pedro de Pinho de Almeida, e Felipe Zito Romera.

Comitês operacionais

Compostos por grupos de trabalho internos e representantes de diversas áreas, os comitês operacionais permitem o compartilhamento de ideias, experiências e demandas entre os times cujas atividades se conectam. Esse recurso confere maior velocidade nas tomadas de decisão, garantindo uma visão completa de acordo com as diferentes experiências. Ao contrário dos comitês de assessoramento, não há representantes do Conselho de Administração nos comitês operacionais, que contam ainda com o regimento interno, por serem estruturas de tomada de decisão e acompanhamento.

Comitê de Estratégia e Inovação: facilita o processo interno de inovação, apresentando os conceitos relacionados ao tema e garantindo que sejam assimilados por toda a estrutura de negócios.

Comitê de Preços: analisa a estratégia de posicionamento de preços dos produtos RAC, GTF e Seminovos, além de aspectos

como concorrência, rentabilidade, frota, volume de vendas e compras. É composto pela Diretoria-Executiva e pelas áreas de *Pricing* de cada unidade de negócio.

Comitê de Frotas: discute sobre alocação dos carros comprados (entre as unidades de negócio), expectativas de implantação e desmobilização. É composto pelos responsáveis (vice-presidente, diretor ou gerentes) das áreas de Operações, Compras, *Pricing*, RAC, GTF e Seminovos.

Comitê de Segurança: trata das questões da área com abordagem regional – considerando as peculiaridades e necessidades de cada localidade, como a característica dos trajetos percorridos, por exemplo. Dessa forma, são promovidos treinamento, conscientização e prevenção contra acidentes com foco regionalizado, de acordo com a necessidade de cada local.



Gestão de risco

O gerenciamento dos riscos inerentes às atividades da Companhia é regido pela política elaborada pela SIMPAR para todas as suas empresas, e conta com robusta estrutura de sustentação que envolve representantes da alta gestão e as áreas de Controles Internos, Riscos e Conformidade (CRC), auditorias e comitês, entre outros recursos. A gestão privilegia o foco em prevenção, mitigação e agilidade na resolução de eventuais problemas com impacto nas operações e nos negócios.

A estratégia definida na *Política de Gerenciamento de Riscos* tem por base a metodologia Coso (2017), do Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, com aderência às normas ISO 9001 e 3100, e alinha-se ao Control Objectives for Information and Related Technologies (Cobit) nos aspectos relacionados à Tecnologia da Informação.

É um modelo que consiste em um processo contínuo de identificação de riscos internos e

externos; análise de origem do problema, suas causas e prováveis consequências; avaliação do impacto de cada evento adverso nas operações e nos negócios, assim como a definição dos procedimentos que devem ser adotados para evitar, mitigar, compartilhar ou assimilar o problema, se for aceitável para o grau de exposição que a Movida necessita para atingir objetivos de seu planejamento estratégico.

Além disso, a metodologia envolve a aplicação de teste aos controles internos e comunicação às partes implicadas dos resultados das etapas de gerenciamento, bem como a definição de planos de ação visando à aplicação de melhorias contínuas nos controles.

Riscos altos ou estratégicos são, em geral, comunicados ao CEO pelos diretores-executivos ou encaminhadas ao comitê relacionado ao tipo de problema detectado. O Conselho de Administração também pode ser acionado em reunião ordinária ou extraordinária, dependendo do nível de classificação do risco.

Principais categorias e medidas de mitigação

RISCOS ESTRATÉGICOS: relativos às decisões estratégicas adotadas para o alcance dos objetivos e/ou decorrentes da falta de capacidade ou habilidade para garantir a proteção ou adaptação a mudanças no ambiente.

Precaução: revisão periódica do planejamento estratégico.

RISCOS OPERACIONAIS: provocados por inadequação, falha, deficiência ou fraude nos processos internos, no ambiente de tecnologia ou de pessoas, dificultando ou impedindo o alcance dos objetivos.

Precaução: ações e procedimentos de gestão da informação, de saúde, segurança e meio ambiente, e de adaptação das operações a ocorrências imprevistas.

RISCOS DE MERCADO: possibilidade de perdas resultantes da movimentação nos valores de mercado de posições detidas pela Companhia, considerando inclusive os riscos de operações sujeitas à variação cambial, das taxas de juros, dos preços de ações e de mercadorias (*commodities*).

Precaução: acompanhamento rigoroso dos contextos de mercado e de fatores como disponibilidade de ativos (veículos) e oscilações cambiais que possam dificultar o posicionamento e eficiência da organização.

RISCOS DE LIQUIDEZ: possibilidade de a Movida não conseguir cumprir obrigações assumidas nos prazos acordados, afetando operações diárias e incorrendo em perdas significativas.

Precaução: gestão financeira e de ativos focada na garantia de geração de caixa, na disponibilidade de ativos e na velocidade de execução.

RISCOS DE CRÉDITO: possibilidade de perdas associadas ao financiamento concedido aos clientes na operacionalização dos negócios, além dos riscos de contraparte assumidos nas operações de tesouraria.

Precaução: gestão próxima de toda a base de financiamentos e operações de crédito.

RISCOS DE IMAGEM: práticas internas, de outros riscos e fatores externos que possam provocar percepção negativa por parte dos clientes, acionistas, investidores e parceiros comerciais, entre outros, causando danos à reputação, credibilidade e marca.

Precaução: observação atenta de práticas, processos e relações na cadeia de valor.

RISCOS DE CONFORMIDADE (COMPLIANCE): resultam da inobservância das leis e normas aplicáveis aos negócios, o que pode acarretar perda financeira por meio do pagamento de multas, indenizações, além de danos à imagem e à credibilidade no mercado.

Precaução: aplicação do Programa de Integridade e outras boas práticas nas operações e análise da situação de conformidade com legislação, normas e regulamentos, buscando o alinhamento ao padrão interno de integridade.

RISCOS TECNOLÓGICOS: associados à Gestão Corporativa de TI, exigindo constante monitoramento, avaliação e análise para garantir o grau adequado de continuidade do negócio.

Precaução: Adoção do Control Objectives for Information and Related Technologies (Cobit), *framework* de boas práticas para a governança de tecnologia de informação com uma série de recursos para garantir a qualidade, controle e confiabilidade das operações.

RISCOS CLIMÁTICOS: são avaliados considerando horizontes de curto prazo, ao mesmo tempo em que a Empresa procura se preparar para enfrentar riscos previstos para médio e longo prazos. São mapeadas as atividades, a situação climática e cenários que permitem explorar e compreender como várias combinações de riscos relacionados ao clima, tanto os de transição como os físicos, podem afetar os negócios, as estratégias e o desempenho financeiro ao longo do tempo.

Precaução: a Companhia se pauta pelos pilares de mitigação, neutralização e adaptação, com um modelo de gerenciamento dos riscos que podem prejudicar suas operações em médio e longo prazos. Adota as recomendações da Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD, na sigla em inglês) para avaliar riscos e oportunidades relacionados ao tema.

Política de Gerenciamento de Riscos é aprimorada para 2024

A área de Controles Internos, Riscos e Conformidade (CRC) da SIMPAR analisa anualmente ou sempre que necessário a eficiência das práticas de gerenciamento de risco previstas em sua política interna, vigente para todas as suas controladas no Brasil. Em 2023, a área de CRC revisou a Política de Gerenciamento de Riscos, buscando assegurar a uniformidade e eficácia do modelo de gestão.

O trabalho envolveu o mapeamento e a análise minuciosa de processos internos que resultaram em aprimoramento da matriz de risco e redesenho da matriz de controle, com testes amostrais e reporte aos comitês competentes.

A versão final do documento, após aprovação pelo Conselho de Administração da *holding*, será publicada em 2024, acompanhada de um novo ciclo de treinamento dos colaboradores, composto de três módulos que abordarão as linhas de defesa da Companhia, o papel da área de CRC e da Auditoria Interna no processo, e a responsabilidade dos gestores no aprofundamento do tema.

(Confira no site de [Relações com Investidores](#) os riscos e incertezas relacionados ao modelo de negócios que podem ter impacto negativo para o alcance de objetivos estratégicos e de desempenho. São riscos relacionados à Movida, à SIMPAR, aos acionistas, às controladas e às coligadas, aos fornecedores, clientes, setores da economia nos quais a Movida atua, à regulação, aos países nos quais a Movida mantém unidades e a questões socioambientais e macroeconômicas)



Estrutura de sustentação

Estão definidas de maneira clara e objetiva, as áreas, funções, os profissionais e suas respectivas responsabilidades na execução do gerenciamento de riscos:

- **Conselho de Administração:** avalia periodicamente os riscos aos quais a Companhia está exposta e a eficácia dos sistemas de gerenciamento, controles internos e de integridade/conformidade.
- **Administração:** atua diretamente no gerenciamento de riscos, privilegiando identificação, avaliação, tratamento e monitoramento, e fornecendo informações sobre a condução do processo aos Comitês Auditoria e de Riscos sempre que solicitado.
- **Diretoria-Executiva:** avalia a eficácia das políticas e dos sistemas de gerenciamento de riscos, dos controles internos e do Programa de Integridade/Conformidade, prestando contas ao Conselho de Administração sobre essa avaliação.
- **Diretoria de Controles Externos:** lidera trabalhos de monitoramento de risco e da eficácia dos controles internos para a mitigação.
- **Comitê de Controles Internos e Riscos:** avalia a efetividade e suficiência dos sistemas e controles de gerenciamento de riscos.
- **Auditoria Interna:** investiga denúncias e/ou indícios de fraudes ou descumprimentos das políticas internas, por meio da análise dos resultados obtidos nos testes de investigação e do gerenciamento do Canal de Denúncia. Também monitora a qualidade e a efetividade dos processos de gerenciamento de riscos e governança, além de consolidar, avaliar, monitorar e comunicar riscos estratégicos ao Comitê de Auditoria e ao Conselho de Administração.
- **Comitê de Auditoria:** supervisiona a qualidade e integridade dos relatórios financeiros, a aderência às normas legais, estatutárias e regulatórias, a adequação dos processos relativos à gestão de riscos e as atividades da auditoria interna e dos auditores independentes.
- **Comitê Financeiro:** presta assessoria na avaliação dos riscos financeiros e recomenda ações ao Conselho de Administração.





Capital Manufaturado

Desempenho operacional

Muitos avanços foram registrados pela Movida em 2023 por conta da execução da nova fase de seu planejamento estratégico, centrada na busca de excelência operacional para poder extrair o máximo de valor no aproveitamento de toda a estrutura construída nos últimos três anos, quando a Companhia dobrou sua frota, ampliou pontos de atendimento e conquistou escala. Criou as condições para o desenvolvimento de um novo ciclo de crescimento, dedicado à rentabilidade e geração de valor sobre o capital investido, o que a levou a realizar intenso trabalho para aprimorar seus processos em todas as áreas, aumentando a eficiência operacional.

Nessa etapa, o foco da gestão foi direcionado à produtividade do principal ativo, o veículo, ajustando fatores para aumentar a disponibilidade do maior número possível de unidades para locação, gerando retorno em vez de custo, provocado, por exemplo, pela demora no conserto em uma oficina ou na entrega de um fabricante. Um dos destaques nesse trabalho foi a redução no tempo médio entre a compra do carro na montadora e a entrega para

a locadora, que passou de 31 para 23 dias, em média, entre o começo e o fim de 2023.

O ganho de oito dias é resultado de uma nova maneira de atuar com as montadoras. Em vez de esperar a entrega do carro e seguir com a instalação dos equipamentos por fases, a Companhia realiza de forma simultânea vários serviços, acelerando as etapas e assumindo boa parte do trabalho. Se a montadora leva quatro dias para instalar um rastreador no veículo, a Movida leva metade de um dia para fazer o trabalho em sua empresa, a SAT. Enquanto isso, é providenciado o emplacamento e instalados nos veículos itens que a Movida passou a manter em estoque para preparar os carros mais rapidamente.

Outra iniciativa com o mesmo objetivo foi a transferência de serviços de manutenção de terceiros para as instalações das locadoras. Em 2023, a Movida passou a contar com oficinas internas em 50 pontos de atendimento espalhadas pelo Brasil. Investiu em uma estrutura com todos os equipamentos necessários para troca de óleo, pneu, funilaria e pintura, entre

outros, e buscou parceiros que alugavam espaços para atuar. No projeto, esse parceiro usa a estrutura da Movida gratuitamente e passa a trabalhar exclusivamente para ela, liberando-a de uma série de etapas, como levar e buscar o carro na oficina, fazendo com que o processo seja mais rápido e aumentando a produtividade dos veículos da frota.

Não basta, porém, ter o carro liberado mais rapidamente se ele não está no lugar certo. É necessário abastecer os pontos de atendimento antecipando-se à demanda para não desperdiçar oportunidades de negócios destinando, por exemplo, mais veículos para as pontos de atendimento do Sul no verão, quando a maioria dos consumidores passa as férias no Nordeste. Esse trabalho também foi aprimorado no âmbito de um processo de melhorias de gestão que envolveu reorganizações importantes em algumas equipes. Entre as mudanças está o acompanhamento direto das equipes de *pricing* e inteligência de compra de carros para garantir a rentabilidade dos novos investimentos.



Frota

A gestão da frota foi um dos fatores mais relevantes para a melhoria da rentabilidade no ano. Com foco em otimização, no início de 2023 o volume de veículos foi reduzido e o *mix* ajustado, elevando a produtividade e o índice de ocupação dos ativos. Após essas melhorias, a frota voltou a crescer ao fim de 2023 para capturar a alta sazonalidade do final de ano e as condições comerciais favoráveis com as montadoras. A Movida ingressou em 2023 com 223.984 unidades e encerrou o ano com 243.931 unidades. A divisão de RAC apresentou crescimento de 1,5 mil veículos (considerando a operação em Portugal), com otimização do ativo e geração de valor.

Já a divisão de Gestão e Terceirização de Frotas encerrou 2023 com um volume de veículos 16,4% maior, totalizando 130.781 unidades, obtendo faturamento bruto 35,3% superior ao de 2022. Assim, elevou de 40,7% para 45,3% sua participação nas receitas de locação no período de um ano, em linha com o objetivo de ampliar cada vez mais o peso do segmento na obtenção de resultados. Por trabalhar somente com contratos de longo prazo, o GTF proporciona maior previsibilidade e resiliência para a gestão estratégica de todas as linhas de atuação e melhora as condições para o aproveitamento de oportunidades de negócios.

O desempenho do segmento reflete o aquecimento desse mercado e um trabalho interno, que elevou em 4 pontos a taxa de renovação de contratos, incluindo a repactuação de contratos defasados para valores com reposição da alta de custos e da inflação, além da captação de 250 clientes ao longo do ano. No segmento de Seminovos, o patamar das operações foi transformado com a venda de 76.172 carros, promovendo a venda de ativos necessária para a equalização no *mix* da frota.

Em paralelo, o portfólio foi remodelado, com aumento da participação de veículos básicos, os mais procurados pelos consumidores, e redução de modelos mais sofisticados, que foram direcionados aos pontos de atendimento de Seminovos. Esse ajuste só foi possível com a retomada da produção de carros básicos pelas montadoras, depois de um período em que o setor privilegiou as linhas mais caras em razão da escassez no fornecimento de semicondutores.

As mudanças resultaram em um aumento expressivo no índice de ocupação de veículos na divisão de RAC, que era de 63% da frota total no início de 2023 e fechou o exercício em 70%, confirmando a eficácia da gestão desenvolvida com foco em otimização.

Tecnologia e inovação

Foram definidos para 2023 19 projetos prioritários com uso intensivo de tecnologia para beneficiar diversas áreas e linhas de negócios, com impacto na melhoria de processos, controles, governança e produtividade. Desse total, 18 já entraram em operação e um deve ser concluído no primeiro semestre de 2024.

Grande parte do trabalho envolve aumento de eficiência no *backoffice*. Exemplo é a automatização total do lançamento de notas fiscais, cujo volume é muito grande, tornando o processo mais ágil e liberando os colaboradores que realizavam esse trabalho para funções mais complexas ou que ainda não estão automatizadas.

Para 2024 está planejado o lançamento do Super App e Super Site, que vai otimizar o trabalho da equipe de tecnologia, tornar mais ágeis as iniciativas do time de *marketing* e beneficiar o cliente ao concentrar suas necessidades em um único lugar, com navegação mais intuitiva e amigável. Na arquitetura atual, a da funcionalidade desenvolvida é necessário

realizar o trabalho três vezes: uma para o sistema Android e uma para o IOS, no caso do aplicativo, e uma terceira para o *site*.

Os novos recursos vão permitir que o desenvolvimento de uma única funcionalidade sirva para os dois sistemas de aplicativos, e outra para o *site*, proporcionando economia de tempo, energia e aumento de produtividade, entre outras vantagens para o público externo.





Resultados

Orientada por seu planejamento estratégico, em 2023 a Movida atuou com disciplina e agilidade na condução de iniciativas para assegurar ganhos de produtividade e crescente eficiência nas operações, além de adequação do perfil de sua dívida, com consequente redução do custo financeiro. O reflexo dessas e de outras medidas foi o alcance de resultados satisfatórios e consistentes, como a receita líquida, que somou R\$ 10,3 bilhões, expansão de 11,2% em relação ao exercício anterior, em decorrência principalmente da adição líquida de frota e da expansão dos *tickets* médios dos contratos de GTF, e o Ebitda ajustado, de R\$ 3,5 bilhões, avanço de 5,1% na mesma comparação.

No segmento de Locação, os resultados foram ainda mais expressivos: receita líquida de R\$ 5,1 bilhões e Ebitda ajustado de R\$ 3,3 bilhões, evoluções, respectivamente, de 19,3% e 20,7% comparado aos resultados de 2022. O ano foi encerrado com uma frota de 243.931 unidades, com expansão especialmente no segmento de GTF, que saiu de 45% de participação do capital investido, no exercício anterior, para 56%, com alta significativa na margem.

Refletindo a tendência de elevada demanda do mercado, a Companhia registrou crescimento expressivo em GTF com a assinatura de novos contratos. Assim, encerrou o ano com 131 mil carros na frota total, crescimento de 16,4% no período. A receita líquida de GTF somou R\$ 2,3 bilhões, com Ebitda ajustado de R\$ 1,7 bilhão, expansões de 32,7% e 38,1%, respectivamente, na comparação com o ano precedente.

As diversas ações do ano dedicadas a obtenção de eficiência operacional e evolução na rentabilidade do RAC resultaram em ganhos de produtividade – redução de 25% nos prazos de implantação e desmobilização, melhorando significativamente o giro do ativo e aumentando a eficiência do capital investido. A receita líquida do exercício somou R\$ 2,8 bilhões, alta de 10,1% em relação a 2022, e o Ebitda ajustado de R\$ 1,6 bilhão, elevação de 6,6% nas mesmas bases. A frota total do RAC somou 113 mil carros e passou por mudança estrutural do mix, com redução do valor por veículo para R\$ 79,9 mil (no ano anterior foi de R\$ 85,0 mil), otimizando em 6% o valor médio de aquisição, impulsionando a rentabilidade.

Destques financeiros	2022	2023	Variação (%)
Receita bruta (R\$ milhões)	9.838,3	11.051,6	12,3
Receita líquida (R\$ milhões)	9.300,1	10.342,0	11,2
Lucro bruto ajustado (R\$ milhões)	3.343,4	3.164,9	-5,3
EBITDA ajustado (R\$ milhões)	3.349,4	3.521,5	5,1
EBIT ajustado (R\$ milhões)	2.214,2	1.813,9	-18,1
Lucro líquido ajustado (R\$ milhões)	422,7	(167,1)	-139,5

Destques

- **Receita líquida**
R\$ 10,3 bilhões
(evolução de 11,2%*)

- **Ebitda ajustado**
R\$ 3,5 bilhões
(alta de 5,1%*)

- **Frota total**
+243 mil carros
(crescimento de 8,9%*)

*Em relação a 2022



Capital Humano



Público interno

GRI 3-3 – Valorização de pessoas e direitos humanos

A dedicação, o profissionalismo e a competência dos colaboradores são os fatores que transformam os planos estratégicos da Movida em resultados efetivos, possibilitando crescimento sustentável e fortalecendo uma cultura empresarial inovadora e focada em integridade e excelência na realização das atividades. Por isso, a Companhia investe em iniciativas, ações e programas que valorizam sua gente, proporcionando um ambiente de trabalho respeitoso, mais inclusivo, acolhedor e com oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional para todos.

Com o foco de aprimorar constantemente a gestão de seus colaboradores, em 2023 a Companhia contratou nova Gerente-Geral para a área de Gente e Cultura, além de ter reestruturado a área de Recrutamento e Seleção, que passou a contar com um time específico para atender às operações dos pontos de atendimento. Além disso, para apoiar o desenvolvimento de carreira e a transparência nas relações, os *partners* passaram a atender 100% dos colaboradores. Houve ainda melhorias envolvendo outras áreas, como as de Comunicação Interna e de Saúde e Segurança, reposicionando o trabalho de RH, com atuação mais próxima dos gestores e participação nas discussões sobre aspectos estratégicas e de negócios.

Estímulo à inclusão produtiva e à diversidade

Em linha com seu propósito e o foco em compromissos ESG, a Movida atua com vistas a garantir um quadro laboral diverso, no qual as experiências são complementares e geram valor ao desenvolvimento não só das atividades, mas das relações entre as equipes. A Companhia investe para, cada vez mais, criar oportunidades de ingresso e desenvolvimento de carreira, com foco na ocupação de postos de liderança por mulheres, pessoas LGBTQIA+, colaboradores pretos e pardos, Pessoas com Deficiência (PcDs) e acima de 50 anos.

Guiado pelas orientações contidas na Política de Recrutamento e Seleção, o trabalho tem apresentado resultados importantes, principalmente em relação à diversidade de gênero, com valorização do trabalho do público feminino. Nesse sentido, foi estabelecida meta de chegar a 2030 com 50% dos postos de liderança ocupados por mulheres – em 2023, o dado era de 40%.

Para disseminar os benefícios em relação a um quadro com pessoas de diferentes gêneros, etnias e faixas etárias, entre outros indicadores de minorias, ao longo do ano, a equipe de Gente e Gestão realizou treinamentos sobre a importância da diversidade na promoção de impacto social positivo. O público beneficiado foi o de lideranças dos pontos de atendimento, nas quais vigora a prática de apresentar aos gestores pelo menos um integrante dos chamados grupos minoritários entre os candidatos a vagas abertas em suas equipes.

A Movida entende que esse processo deve ser estimulado, mas também orgânico, sem imposição; e os programas com esse foco só devem ser adotados se fizerem sentido para seus negócios. A ideia é não desenvolver ações apenas para fortalecer a imagem entre o público externo, mas inserir cada vez mais a questão da diversidade e inclusão em sua rotina. Esse trabalho será guiado a partir de 2024 por um censo de inclusão produtiva e diversidade, promovido em todo o Grupo SIMPAR, com foco em entender e valorizar os diferentes públicos que contribuem para o alcance dos objetivos estratégicos dos negócios.

Ao fim de 2023, o time de colaboradores da Movida, de 6.425 profissionais, era formado por 41% de mulheres e 46% de pretos e pardos.

Atração e retenção de talentos

Todos os colaboradores são contemplados com benefícios e programas de capacitação que contribuem para o desenvolvimento da carreira, recebendo remuneração compatível com os níveis de mercado e participando ativamente da promoção da melhoria do clima organizacional, por meio de pesquisas de satisfação. Com esses recursos, a Empresa procura reter profissionais qualificados, fazendo com que se sintam valorizados por seus esforços e dedicação.

Destacou-se também o programa Você Quer? Você Pode!, cujo objetivo é formar e capacitar jovens de 16 a 24 anos em situação de vulnerabilidade, e apoiar a pós- formação, propondo encaminhamento interno e/ou externo para ampliar a empregabilidade. Ao longo de 2022, foram capacitados 100 jovens, dos quais 35 foram contratados, em 2023, como jovens aprendizes e ingressaram em cursos de preparação para serem efetivados ou ingressar no mercado de trabalho com as habilidades necessárias ao aproveitamento de oportunidades.

Desenvolvimento e carreira

GRI 404-2

A Companhia desenvolve programas de treinamento e capacitação a seus colaboradores, com abordagens que envolvem desde o treinamento de recém-contratados até a formação de lideranças sênior em gestão financeira. São iniciativas que impactam positivamente na atração e retenção de talentos e no fortalecimento de sua presença no mercado, ao proporcionar oportunidades de trabalho e geração de renda. Em 2023, foram realizados 112 programas de formação e desenvolvimento, que somaram 57.744 horas de treinamento. Entre os temas abordados estiveram linguagem de sinais, avarias, ferramenta Fandi, LGPD e sustentabilidade. Um destaque em 2023 foi o lançamento da Trilha de Inclusão Produtiva e Diversidade, na qual 6.577 colaboradores foram capacitados em temas como Liderança inclusiva, Viés inconsciente, Legislação e tipo de deficiência, e Diversidade e inclusão.

Importante instrumento da Movida na área de formação, educação e capacitação profissional é a Universidade Movida, plataforma com mais de 300 cursos organizados por negócios e trilhas, desenhados para diferentes cargos e áreas da Empresa. Além disso, há o Mova-se, iniciativa que envolve competências transversais, como cursos sobre inteligência emocional, tempo, equilíbrio e outros temas relacionados ao dia a dia dos colaboradores. Em 2023, a Universidade atraiu 73% dos profissionais para os treinamentos.



Entre os programas de formação e desenvolvimento profissional estão:

Líder Movida

Conduzido em quatro frentes: liderança inspiradora, para diretores executivos; liderança transformadora, direcionado a gerentes gerais e nacionais; liderança situacional, para gerentes regionais e as áreas administrativas e corporativas; e liderança participativa, específico para gerentes de pontos de atendimento. Em 2023, 151 profissionais participaram do programa, em nove turmas.

Pit Stop Liderança

Gerentes mapeados para a liderança e diretores recém-promovidos são o público do projeto, que aborda as habilidades comportamentais que um Líder Movida deve ter: gostar de gente, saber ouvir e orientar o time para os melhores resultados, entre outras. O programa foi elaborado com base nas orientações da Great Place to Work e tem o objetivo de fortalecer a cultura interna de trocas de *feedbacks*, o que contribui para a motivação e o engajamento dos profissionais da Empresa, além de promover seu desenvolvimento. Em 2023, 89 colaboradores passaram pelo Pit Stop.

Move Carreira

Recrutamento interno, por meio do qual os colaboradores podem ter acesso a quase todas as vagas, participando do processo de seleção não apenas para assumir posto na Movida, mas em outra empresa da SIMPAR.

Loja escola Movida Start

Destinado aos colaboradores recém-contratados, o treinamento tem duração de uma semana e ocorre dentro de um ponto de atendimento, onde são realizadas simulações de atendimento. Os primeiros pontos de atendimento-escolas foram inauguradas em 2022, uma em São Paulo, uma no Rio de Janeiro e outra em Belo Horizonte. Em 2023, foram inaugurados dois pontos de atendimento-escolas, em Belo Horizonte (MG) e no Rio de Janeiro (RJ). A ideia é ter uma loja-escola em cada regional, cobrindo todo o Brasil.

Há ainda ações internas como o Movidos pela Tech, que possibilita a migração de colaboradores para a área de Tecnologia da Informação (TI), e o programa Fórmula, cujo foco é capacitar os profissionais para uma possível transição de carreira na Companhia. A Movida também adota auxílio-educação, com a concessão de bolsas de estudo ou recursos para a participação em treinamentos externos.

Quanto à gestão de final de carreira devido a aposentadoria ou rescisão do contrato de trabalho, a Movida ainda não desenvolve projeto específico.

Remuneração e benefícios

GRI 401-2¹

A remuneração dos colaboradores segue os critérios estabelecidos em lei, nos acordos coletivos de sindicatos de classe e em política interna que considera a competência e o nível de responsabilidade assumido pelo profissional. Os rendimentos incluem salário-base e, dependendo do cargo, bônus baseado em um múltiplo de 0 a no máximo 16,8 salários, de acordo com a atividade.

¹ Não há auxílio-eficiência/invalidez, previdência privada e plano de aquisição de ações. Até o fim de 2023, esses benefícios não eram oferecidos e, por questão de análises e estudos, houve o entendimento de não aplicabilidade diante dos cenários econômico e interno da Companhia, o que não favorece sua aplicação e seu retorno. Há um programa de sócios de longo prazo, que engloba dez executivos do Grupo. Unidades operacionais importantes, considerando o escopo do indicador, correspondem a locais de relevância estrutural/organizacional.



Para níveis gerenciais e superiores, os colaboradores dispõem de programa de bônus atrelado ao alcance de metas. Nesse caso, os gestores participam de um processo de alinhamento de metas, definindo com suas equipes um plano de ação e abastecendo painéis com dados de acompanhamento mensal. As equipes trabalham com várias metas, como lucro, NPS, eNPS e o desempenho no programa Carbon Free, por exemplo. Os diretores e os gerentes corporativos são estimulados a atuarem com metas vinculadas aos critérios ESG – certificações, manutenção na carteira do ISE, estratégia climática, além de gestão ambiental e valorização de colaboradores, entre outros. Os membros dos conselhos de Administração e Fiscal, diretores estatutários e executivos, assim como os integrantes dos comitês executivos, recebem remuneração fixa definida conforme a complexidade da função, o tempo de dedicação à Empresa e valores de mercado. Também são contemplados anualmente por remuneração variável, atrelada ao alcance das metas corporativas e individuais, além de contar com a opção de compra de ações da Companhia.

Porcentagem de distribuição de metas relacionadas aos temas materiais em 2023

Temas materiais	Diretoria	Gerência
Ética, governança corporativa e responsabilidade na cadeia de valor	33%	29%
Estratégia climática e gestão ambiental	27%	37%
Desempenho econômico-financeiro	100%	96%
Desenvolvimento, inclusão e valorização dos colaboradores	93%	65%
Experiência do cliente	53%	28%
Inovação	33%	30%
Segurança no trânsito e mobilidade inclusiva	20%	10%

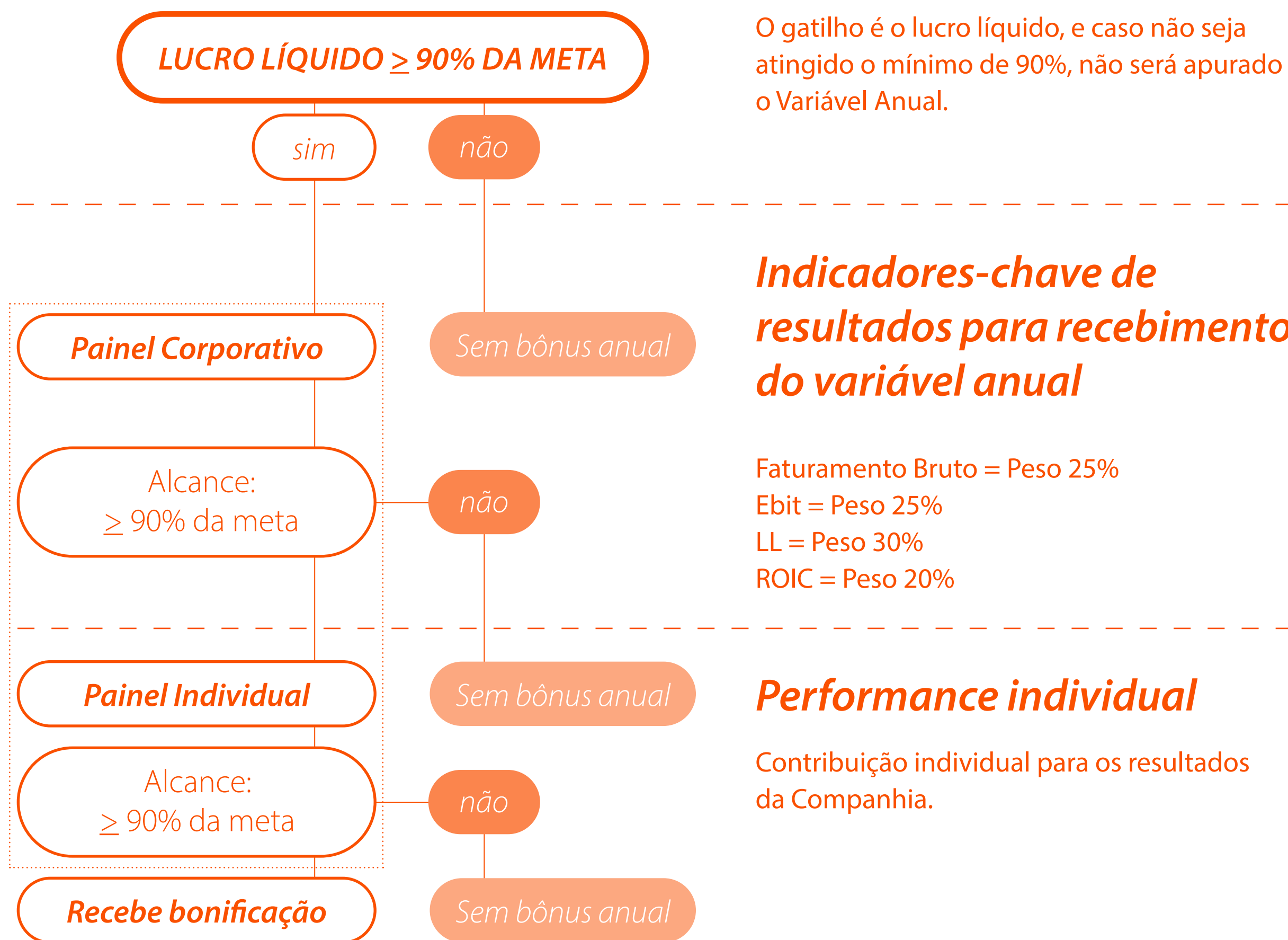
Metas vinculadas ao desempenho econômico-financeiro envolvem

100%
da Diretoria

78%
da Gerência



Estruturação do programa de remuneração variável



Premissas

- * O gatilho e as metas corporativas serão da empresa na qual o colaborador estiver registrado.
- * Painel Corporativo e Individual: mais que uma meta abaixo de 85% em cada painel zera o variável anual.

A ponderação do resultado será realizada de acordo com o cargo.

CEO:

90% painel corporativo + 10% painel individual

CFO:

80% painel corporativo + 20% painel individual

DIRETOR-EXECUTIVO/DIRETOR DE NEGÓCIO:

70% painel corporativo + 30% painel individual

DIRETOR DE ÁREA/GG:

60% painel corporativo + 40% painel individual

GERENTE REGIONAL:

50% painel corporativo + 50% painel individual

DEMAIS CARGOS:

20% painel corporativo + 80% painel individual

Todos os colaboradores dispõem de uma série de benefícios complementares aos previstos pela legislação, no regime CLT: seguros de vida¹, convênio farmácia, convênio médico, *kit* escolar, licença-maternidade/paternidade estendidas, além de contarem com o Programa Mais Você, que garante descontos em instituições de ensino, como universidades e escolas de idiomas e informática, para profissionais e seus dependentes em primeiro grau.

Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA)

GRI 3-3 – Segurança no trânsito e mobilidade inclusive do cliente | 3-3 – Saúde e segurança das pessoas | 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-7 | SASB TR-RO-320a.3

A gestão de saúde, segurança e meio ambiente é exercida com o foco em prevenção, buscando conscientizar todos os colaboradores sobre a importância de seguir as diretrizes e utilizar os recursos da Movida para evitar acidentes, doenças e danos ao meio ambiente. Essa abordagem é pautada pela Política de SSMA e executada por meio de investimentos em instalações adequadas,

treinamentos, campanhas e diálogos, além de monitoramento constante dos indicadores da área para verificar a eficácia das ações e eventuais pontos de melhoria. Em 2023, foi criado ainda o Comitê de Segurança, formado pela área de SSMA, regionais, gerentes de ponto de atendimento, Diretoria e operação, que se reuniram durante o ano para discutir a temática e realizar treinamentos. A instância complementa a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa).

Mesmo não tendo identificado impactos negativos significativos, a Movida mapeia todos os processos pertinentes na área de saúde e segurança do trabalho, adotando ações preventivas a fim de medir a eficácia das ações para o alcance dos objetivos e metas, auditorias em campo por meio do APP Axyma, levantamento de perigos e riscos, treinamentos específicos, capacitações e diálogos com os colaboradores.

Esse acompanhamento foi aprimorado em 2023, com uma reestruturação na Matriz de Classificação de Acidentes. Até então, a Movida definia o nível de gravidade de uma ocorrência com base no custo envolvido no acidente – quanto mais alto, maior o dano e, portanto, as consequências.

Porém, se o veículo danificado for um importado de luxo, o custo para reparar uma pequena avaria pode ser superior ao de um carro básico envolvido em um atropelamento, por exemplo. A Companhia também registrava somente as ocorrências causadas pelos colaboradores.

Para evitar distorções desse tipo, passou a relacionar, além do custo, a gravidade da ocorrência e se houve envolvimento de colaboradores de terceiros. A nova matriz vai fornecer uma visão mais detalhada e precisa, que permitirá identificar os tipos de ocorrências e definir as ações preventivas, assim como direcionar os treinamentos para colaboradores da Companhia ou de terceiros.



¹ Quando mencionados na Convenção ou no Acordo Coletiva, é oferecido, assim como o plano de saúde a todos os colaboradores, independentemente do tempo do contrato com ou sem prazo determinado, tampouco jornadas de trabalho.

A Empresa obteve avanços importantes também em relação à gestão de conformidade com a legislação, atingindo a meta de atendimento de requisitos legais e cumprindo à risca os critérios de análise ergonômica e dos programas de Gerenciamento de Riscos (PGR) e de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Em relação ao abastecimento de combustível, os pontos de atendimento da Movida atendem às diretrizes estabelecidas pelo Programa de Gerenciamento de Risco (PGR), assim como ao Laudo de Periculosidade, elaborados por meio do Sesmt. O processo de análise dessa atividade é realizado por meio de visita *in loco*, em que são levantados os perigos e riscos, o que resulta na elaboração do PGR e também na realização de treinamentos obrigatórios, como o da NR 20 e os relativos ao uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e ao simulado em caso de incêndio. Essas práticas garantem não apenas a segurança dos colaboradores, mas também a integridade dos clientes e do ambiente ao seu redor.

O trabalho para assegurar a saúde e segurança internamente foi otimizado com a implementação de uma plataforma *on-line* que passou a concentrar toda a documentação exigida em lei de cada um dos pontos de atendimento. O sistema torna mais ágil o acesso aos documentos e otimiza ações como a verificação do *status* de licenças, apontando, por exemplo, a necessidade ou não de renovação. A importância dessa mudança é constatada no fato de que somente as licenças para a operação nos pontos de atendimento somam mais de 900 documentos complementares, que antes eram organizados em planilhas.

Também no período foi fortalecido o Programa Segurança no Trânsito, que começou a ser expandido para o público externo. Trata-se de um projeto dedicado à conscientização dos colaboradores, parceiros e clientes sobre a importância da direção defensiva ou segura. Por meio de campanhas e palestras de conscientização, a Movida procura promover a direção defensiva e aumentar a capacidade de percepção dos riscos nos deslocamentos.

Ao longo do exercício foram realizadas quatro palestras presenciais e duas *lives* de especialista em direção defensiva para colaboradores e clientes. A Universidade Movida passou a oferecer treinamento sobre o tema, além de disponibilizar trilhas de segurança. Os colaboradores passam ainda por treinamentos específicos, relacionados às NR 17 – Ergonomia, NR 06 – EPI, NR 05 – Designado de Cipa e NR 20 – Segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis, primeiros socorros e combate a incêndio. Já os clientes de GTF receberam o Manual do Condutor com todas as instruções de segurança. Além disso, a Empresa retomou a campanha “Vá de Boa! Dirija com Segurança”, divulgando material de conscientização em suas redes sociais e por *e-mail marketing* para todos os clientes.

Para assegurar a saúde de seus colaboradores, a Movida disponibiliza médicos e enfermeiras do trabalho, nutricionistas, psicólogos e médicos especialistas, como ortopedistas, ginecologistas e cardiologistas. Também mantém o Ligado em Você, programa de apoio social, psicológico, financeiro, jurídico e de saúde, com atendimento presencial, por telefone, WhatsApp e *e-mail* que, em 2023, atendeu 826 colaboradores, realizando 3.191 atendimentos.



Estrutura robusta e instrumentos avançados de gestão

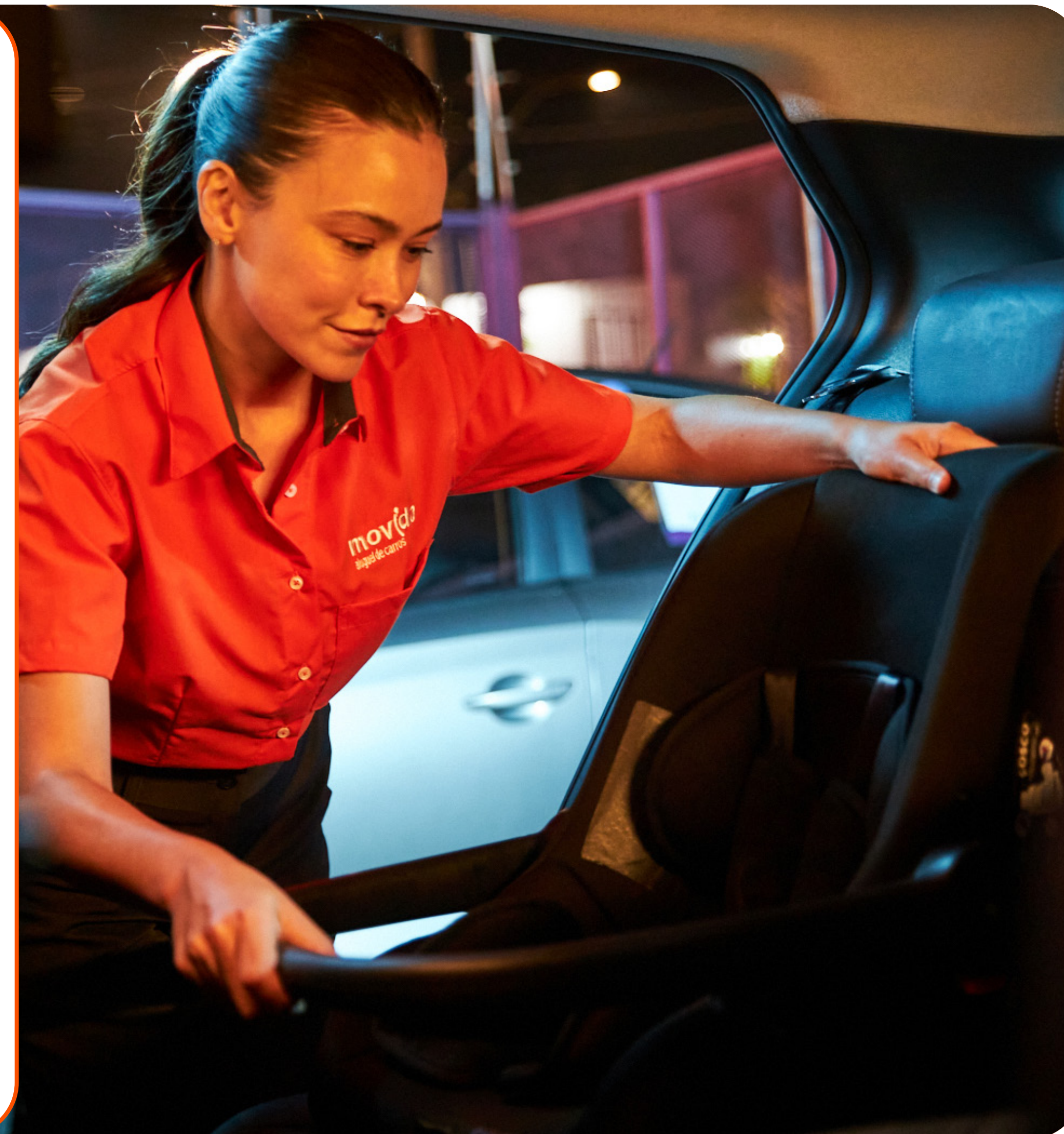
O trabalho da equipe de SSMA segue as diretrizes da *Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente* da Movidá, além de legislações e normas relacionadas à área, e tem o suporte do Comitê de Segurança, cujos debates contribuem não somente para promover melhorias no trabalho, mas também intensificar a integração entre as regionais. Em 2023, foram realizados quatro encontros, nos quais foram tratados temas como indicadores de acidentes, tipos de ocorrência, como proceder, treinamentos na Universidade Movidá, criação de cartilha de orientação, atendimento aos requisitos legais (PGR, PCMSO, AET, etc.), implantação e desdobramento da plataforma Axyra e Docket.

Outro instrumento de gestão é o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que fornece subsídios para a análise de riscos ambientais – físico, químico e biológico –, de acidentes e ergonômicos. Já o Sistema de Gestão Integrado é o recurso utilizado para o mapeamento de todos os

processos e operações internos. A estrutura inclui ainda Brigada de Incêndio, Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (Sesmt) e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa).

Todos os colaboradores recebem Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequados às atividades e dispõem de canal direto com a área de SSMA e a Cipa para relatar casos de periculosidade. Já os Diálogos Semanais de Segurança (DSS) e treinamentos abordam situações capazes de causar acidente ou doença profissional. As equipes também percorrem a trilha de segurança disponível na Academia Movidá.

A apuração dos incidentes e acidentes é realizada com a utilização de relatórios e o Sistema de Gestão de Investigação de Ocorrências (SGIO). Para a identificação de periculosidade e avaliação de riscos relativos às ocorrências é adotada a ferramenta Análise Preliminar de Riscos (APR). Há ainda o SGIO e equipe encarregada de comunicar acidentes. Dependendo da gravidade, a área de SSMA é acionada o mais rápido possível.





*Capital social e de
relacionamento*

Engajamento de stakeholders

GRI 2-29

A Movida entende a mobilidade muito mais do que um meio de transporte: é pauta essencial na criação de uma sociedade mais justa e integrada. Assim, enxerga como uma economia colaborativa, considerando desejos e necessidades atuais da sociedade, com vistas a ampliar a geração de impacto positivo nas diversas cidades onde atua, transformando o aluguel de carros em soluções acessíveis. A Companhia busca o fortalecimento contínuo do engajamento com todos os públicos com os quais interage – clientes, colaboradores, investidores, agentes financeiros, comunidades no entorno, concorrentes, fornecedores, imprensa, montadoras, oficinas credenciadas, prestadores de serviços e terceiros.

Público	Objetivos	Canais de engajamento
Clientes	Conscientização para o uso do etanol, promoção da mobilidade, com prestação de serviços de qualidade e foco no cliente, oferta de carros novos de todas as categorias, diferentes planos de locação e agilidade nos atendimentos presencial e digital, com pontos de atendimento espalhadas por todo o Brasil.	<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa de satisfação • SAC • Canal de Denúncia • Linha Transparente • Site institucional • Aplicativos • Redes sociais (LinkedIn, Facebook e Instagram) • Eventos e reuniões • Relatório Anual Integrado
Colaboradores	Foco na segurança, saúde e bem-estar, oferta de remuneração justa e benefícios, programas de capacitação, desenvolvimento de carreira e valorização da família.	<ul style="list-style-type: none"> • Redes internas de comunicação • Pesquisa de clima • Linha Transparente • Canal de Denúncia • Redes sociais • Site institucional • Ciclo de Gente • Relatório Anual Integrado • Programa Ligado em Você, de apoio social, financeiro, psicológico, jurídico e de saúde
Investidores e agentes financeiros	Reputação e transparência, desempenho e equilíbrio financeiro, alocação de capital, estratégia de negócios em médio e longo prazos.	<ul style="list-style-type: none"> • Site de RI • Relatório Anual Integrado • Apresentação dos resultados e teleconferência trimestrais • Reportes trimestrais • Mailing list • Comunicados e Fatos Relevantes • Ratings • Contato com a equipe de RI • Redes sociais • Site institucional

Público	Objetivos	Canais de engajamento
Fornecedores, montadoras e oficinas credenciadas	Qualidade da prestação de serviço e produtos oferecidos, valorização do relacionamento, parcerias de longo prazo e cumprimento das condições de pagamentos, serviços e contratos.	<ul style="list-style-type: none"> • Contato comercial • Canais de comunicação com montadoras e oficinas credenciadas • Código de Conduta Pesquisas e questionários • Redes sociais • Divulgação de resultados, prêmios e certificações • Networking via Comunicação Corporativa • Site de RI • Reportes trimestrais • Mailing list • Comunicados e Fatos Relevantes • Ratings • Relatório Anual Integrado
Prestadores de serviço	Entrega e qualidade dos serviços, cumprimento de prazos e concordância com os valores e cultura interna.	<ul style="list-style-type: none"> • Linha Transparente • Contato da área Comercial • Relatório Anual Integrado
Comunidades do entorno	Apoio e desenvolvimento de projetos ou ações sociais.	<ul style="list-style-type: none"> • Eventos e reuniões • Campanhas • Redes sociais • Canal de Denúncia, • Linha Transparente • Site institucional • Relatório Anual Integrado • Parcerias diretas e indiretas por meio do Instituto Julio Simões.
Concorrentes	Monitoramento do mercado e geração de benchmark	<ul style="list-style-type: none"> • Relatório Anual Integrado • Site de RI • Site institucional



Clientes

GRI 3-3 – Experiência do cliente | 3-3 – Relacionamento com os clientes

A Movida busca surpreender os clientes pelo nível de excelência dos serviços e qualidade dos produtos. Para isso, considera fundamental acompanhar tendências de comportamento para se antecipar às necessidades e às expectativas, oferecendo soluções diferenciadas e inovadoras, diversidade nas modalidades de locação e modelos de veículos, conveniência e agilidade no atendimento.

Além de manter a frota mais nova, moderna e diversificada, a Movida vem avançando ano a ano na eficiência de seus atendimentos presencial e digital. Em 2023, os canais digitais (*site* ou aplicativo) foram os meios iniciais dos atendimentos de 25% do RAC, 78% de pessoa física, 54% no carro por assinatura e 12% do GTF. Nesses casos, o consumidor tem a opção de realizar todas as etapas por meio remoto, precisando se deslocar apenas para buscar o veículo no ponto de atendimento. No caso de Seminovos, a negociação pode ser realizada por meio de WhatsApp, com um vendedor disponível a qualquer momento.

Ao buscar o carro no ponto de atendimento, o cliente de locação encontra outro diferencial: a assinatura do contrato em um *tablet*, o que reduz de 15 para cinco minutos o tempo de atendimento. Em 2023, o recurso passou a ser utilizado também na devolução do veículo e em os pontos de atendimento Movida.

A área de atendimento também foi incrementada com a conclusão de uma segunda etapa no processo de automatização do Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC), com utilização de recursos de inteligência artificial.

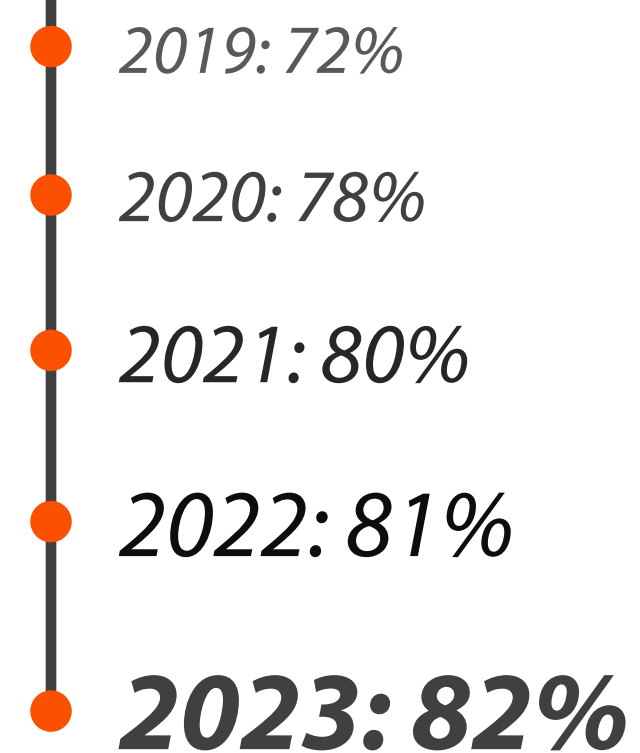
Além disso, o rastreamento com telemetria e plataforma de assistência 24h realizado pela SAT proporciona mais segurança e reduz o tempo médio de atendimento aos clientes. Em seu primeiro ano de operação, com cerca de 30 mil veículos em monitoramento, a assistência 24h provocou redução de cerca de 60% no tempo médio de atendimento nas grandes capitais.

De olho na satisfação

O acompanhamento contínuo do nível de satisfação dos clientes é um instrumento de gestão indispensável para detectar pontos de melhoria e oportunidades de negócios.

Na Movida, esse mapeamento é realizado com ferramentas e indicadores como o Contact Rate (CR), resultado da soma de contatos, ligações e interações, o First Call Resolution (FCR), o Tempo Médio de Solução (TMS) e dados obtidos via Reclame Aqui, além de *benchmarkings* e das metodologias Voice of Consumer (VOC) e Net Promoter Score (NPS).

Evolução NPS



Fortalecimento de marca

Com base em pesquisa realizada com clientes, a equipe de Marketing desenvolveu um trabalho de fortalecimento da marca no segmento de *Rent a Car*. Segundo o levantamento, muitos clientes tinham a percepção de que a Movida agregava várias empresas, especializadas em diferentes tipos de locação. Por isso, foi assumido como desafio mostrar que havia “uma só Movida”, com um projeto robusto de arquitetura de marca e a apresentação da diversidade de serviços e produtos, mas centrados na mesma Companhia.

A partir desse trabalho, todas as modalidades de aluguel de veículos são Movida, e o cliente escolhe a locação conforme as características desejadas: pré-paga, por assinatura, de utilitários, etc. Os pontos de atendimento foram também padronizados com um único nome: Movida Aluguel de Carros.

Outra iniciativa de fortalecimento da marca em sua nova arquitetura e do relacionamento com os clientes ocorreu por meio do patrocínio do The Town, festival de música realizado em São Paulo. A Movida instalou seu estande com uma árvore no centro para divulgar o programa Carbon Free, por meio do qual o cliente pode neutralizar as emissões de CO₂ do período em que utilizou o carro alugado por meio do plantio de árvores. *(Mais informações no Capítulo Capital Natural).*

Esse processo aliou a divulgação do Carbon Free à campanha “Movida na Medida”, reservando uma área do estande para que os visitantes pudessem dançar ao som do *rap* da campanha publicitária, convertendo determinado número dos “passinhos” da dança em árvores plantadas, por exemplo. A meta era de 10 mil passinhos a serem revertidos em árvores, para plantio entre outubro de 2023 e maio de 2024. No total, serão plantadas 10 mil mudas de árvores nativas.

Gestão de dados

GRI 418-1

Em 2023, os clientes passaram a contar com um recurso para verificar como são tratados os dados pessoais fornecidos nas transações com a Empresa. Por meio de QR Code exposto em todas as unidades, eles podem acessar uma cartilha com os principais aspectos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e identificar a conformidade dos procedimentos com a legislação, além de ter acesso ao contato do Data Protection Officer (DPO), profissional responsável por garantir o cumprimento da legislação.

A iniciativa envolveu o treinamento para os colaboradores, já que o objetivo é oferecer meios simples para que todos tenham acesso ao conhecimento de temas relevantes para o negócio e o relacionamento com os clientes. Em 2024, a cartilha será exposta também nas unidades de seminovos da Movida.

Nos últimos três anos, não foram identificados, nas operações da Movida, vazamentos, furtos ou perdas de dados de clientes ou recebidas queixas de partes externas ou agências reguladoras.

Fornecedores

GRI 2-6 | 408-1 | 409-1

As atividades da Movida englobam uma rede com 12.152 fornecedores, com os quais foram firmados contratos no valor total de R\$ 9,7 bilhões em 2023, volume em linha com o ano anterior (0,12% maior). Essa cadeia é composta por montadoras de veículos, oficinas mecânicas, empresas de tecnologia e prestadores de serviços administrativos, com os quais a Movida procura trabalhar alinhada a princípios éticos, transparência e desenvolvimento sustentável.

A Companhia entende que o relacionamento com fornecedores deve proporcionar a criação de valor compartilhado, razão pela qual verifica se as boas práticas de governança e sustentabilidade correspondem aos seus padrões ou se pode contribuir com a promoção de avanços do nível de gestão do parceiro, ampliando suas oportunidades de negócio. Para isso, dissemina a importância da adoção de critérios como integridade, definição de valores inegociáveis, conformidade com leis, regulamentos e normas do segmento, e compromisso com princípios éticos. Nesse processo, utiliza recursos como o *Código de Conduta para Terceiros*, a *Política de Direitos Humanos*, a *Política de Sustentabilidade* e o

Procedimento Corporativo de Classificação e Identificação de Fornecedores.

Os novos parceiros são avaliados com base nos normativos internos, com suporte de consultoria externa, que busca detectar práticas incompatíveis com os padrões exigidos pela Movida, fornecendo subsídios para a elaboração de planos de ação para o alinhamento. As empresas também são submetidas à verificação pela plataforma de homologação e gestão de fornecedores, que consulta e analisa automaticamente as principais documentações, permitindo a identificação de eventuais riscos e auxiliando na tomada de decisão sobre o fechamento de contratos. O recurso permite, por exemplo, identificar casos de empresas que passaram a integrar a chamada “lista suja” do trabalho escravo ou de exploração de trabalho infantil.

Fornecedores que apresentam alto risco são bloqueados no sistema. Já o fornecedor aprovado durante o processo até a etapa da homologação passa por mais um filtro, em que a área de Controles Internos, Riscos e Conformidade apura a sua idoneidade.

Outra plataforma de gestão de fornecedores utilizada pela Empresa tem como principal objetivo o engajamento das montadoras no tema de emissões e mudanças climáticas, com vistas a formar um ciclo virtuoso no Brasil em que quatro de cinco fornecedores que integram o levantamento motivam a sua própria cadeia de fornecedores no compromisso de redução das emissões.

Para engajar sua cadeia de fornecimento, a Companhia conta com o apoio da plataforma do CDP Supply Chain, encorajando os parceiros a divulgarem informações e dados de emissões nos escopos 1, 2 e 3 e a desenvolver estratégias para um mundo abaixo de 1.5°C.

Em 2023, a taxa de participação foi de 78,5% das 14 montadoras selecionadas pela plataforma. Adicionalmente, a Movida avaliou seus principais fornecedores em termos de estratégias climáticas, metas, iniciativas de redução, riscos e oportunidades.

Apoio ao desenvolvimento local

Nas cidades localizadas fora dos grandes centros urbanos, a Movida dá prioridade a contratos com pequenas e médias empresas do entorno de seus pontos de atendimento para contribuir com o aquecimento da atividade econômica local. Em 2023, o volume de pagamento anual a esses parceiros foi equivalente a 65% de todo o valor destinado a compras.

Comunidades

GRI 3-3 – Impacto positivo nas comunidades e em toda a cadeia de valor | 203-2 | 203-2 | 413-2

A responsabilidade social faz parte da cultura da Movidá, que procura fazer de suas atividades um instrumento de geração de valor para a economia das cidades onde atua, além de apoiar e investir em ações e projetos com impacto direto na melhoria da vida nas comunidades e na sociedade.

Exemplo é o investimento, realizado em parceria com outras empresas, no Projeto Soma – Sistema Organizado de Moradia Acessível, que tem o objetivo de construir dez prédios residenciais para locação destinada a famílias de baixa renda no centro de São Paulo (SP).

A Companhia também integra o Movimento SP+B, lançado em 2023 a partir de parcerias entre Empresas B e representantes do terceiro setor, da academia, do poder público, de movimentos de base e da iniciativa privada, com intuito de acelerar o desenvolvimento sustentável nos grandes centros urbanos. A iniciativa faz parte de um movimento global, o Cidades+B, encabeçado pelo Sistema B, que busca engajar o setor privado no enfrentamento de desafios socioambientais de grandes cidades mundiais relacionados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. Em novembro, foram apresentados 12 projetos a serem impulsionados até o fim de 2024, com a finalidade de contribuir com a construção de uma economia mais inclusiva, equitativa e regenerativa para as pessoas e para o planeta. Em relação à mobilidade urbana, uma das propostas é a realização de pesquisas orientadoras de planos de mobilidade para pautar políticas públicas e iniciativas privadas.

A Movidá promove o projeto “Você Quer? Você Pode!”, de capacitação gratuita de jovens entre 16 e 24 anos em situação de vulnerabilidade, realizado em parceria com o Instituto SER+. O programa também atua na pós-graduação, propondo encaminhamentos interno e externo. Em 2022, foram formados 100 jovens, dos quais 35 foram contratados pela Movidá como jovens aprendizes em 2023.

Os investimentos em ações sociais são realizados com recursos próprios e por meio de leis de incentivo. Adicionalmente, a Movidá contribui e participa de projetos conduzidos pelo Instituto Julio Simões, da SIMPAR. Assim como as demais empresas controladas pela *holding*, reserva orçamento fixo e regular para apoiar a manutenção da instituição e garantir a continuidade de suas ações.

Todas essas iniciativas e esses compromissos buscam potencializar os impactos positivos das operações da Companhia – entre eles, mitigação das emissões por meio do plantio de árvores e promoção da biodiversidade, geração de emprego, contratação de mão de obra local, promoção de fornecedores locais e geração de renda nas regiões em que a Movidá está inserida – e mitigar os negativos, a exemplo da emissão de gases poluentes e do efeito estufa e da geração de resíduos perigosos.



Instituto Julio Simões

Criado em 2006, o Instituto Julio Simões dedica-se a impulsionar a promoção de cultura e melhoria da qualidade de vida em diversas comunidades – trabalho que envolve uma série de ações, das quais destacaram-se em 2023:

Formação de **2.837 alunos** do 4º ano ensino fundamental da rede pública de Mogi das Cruzes beneficiados no programa Você Quer? Você Pode!, com visita ao Centro de Memória Julio Simões, concurso de redação e premiação aos alunos e aos professores.

Manutenção do **Asilo Manuel Maria** em Mogi.

Repasse mensais a **oito instituições sociais** no Brasil (crianças, jovens, idosos, PcDs e dependentes químicos em vulnerabilidade).

Frete e **doações de medicamentos** a vítimas das chuvas no Litoral Norte.

Formação e gestão de voluntários em Mogi das Cruzes, no projeto Julio Cidadão.

Campanhas solidária de inverno e Natal.

Gestão do **Centro de Memória e Cultura Julio Simões** em Mogi das Cruzes (SP)





Capital Natural

Compromissos

GRI 3-3 – Estratégia climática e gestão ambiental

A MoviDa acredita que a mobilidade deve ser ágil, justa, segura e, principalmente, sustentável. Seu compromisso nesse aspecto demanda esforços para a melhoria contínua de processos, gestão inteligente de recursos, inovação e disciplina de execução.

Neste contexto, a Companhia mantém iniciativas e programas que buscam o uso mais inteligente do capital natural, incluindo o controle do consumo de água e energia, da geração de resíduos sólidos e das emissões de Gases do Efeito Estufa.

O nível de excelência da gestão ambiental é atestado por conquistas, no Brasil e no exterior, como certificações, prêmios e participação em carteiras de índices da B3, entre outros. A Empresa se desenvolveu sintonizada à evolução de princípios, pactos e compromissos relacionados à responsabilidade ambiental, incorporando suas diretrizes na estratégia de

negócios. Também reforçou a consolidação de uma cultura corporativa atrelada aos critérios ESG com a elaboração de políticas próprias, como a de Sustentabilidade, de Saúde, Segurança e Meio Ambiente e de Mudanças Climáticas.

Esses compromissos pautam uma estrutura de governança específica de gestão ambiental. Dessa forma, os temas passam a ser tratados com a mesma prioridade dos relacionados aos resultados financeiros. Em linha com essa abordagem, parte da remuneração dos executivos é atrelada ao alcance de metas ESG e aos indicadores ambientais divulgados trimestralmente.

A Empresa também desenvolve treinamentos e programas de capacitação para conscientizar seus colaboradores sobre a importância de utilizar os recursos disponíveis e adotar procedimentos que evitem impactos negativos de suas atividades ao meio ambiente.



Em 2023, a MoviDa foi eleita uma das empresas com melhores práticas de sustentabilidade do mundo pelo **S&P Global's Sustainability Yearbook 2023**, liderando o *ranking* de Transporte e Infraestrutura de Transporte na América Latina. Outra conquista, inédita, foi a nota "A-" no Climate Change do Carbon Disclosure Project (CDP). A *performance* está acima da média global (C), da América Latina (C-) e do setor de locação no geral (C).

Resíduos

GRI 306-1 | 306-2

A estratégia de gestão dos resíduos sólidos combina ações de prevenção, redução, reciclagem, reúso e liberação de material para o ar, a água e o solo. Essas diretrizes, estabelecidas na Política de SSMA, são disseminadas para todos os colaboradores em treinamentos e capacitações sobre a importância de reduzir a produção de resíduos e contribuir com a coleta seletiva. No ano, foi elaborada ainda cartilha, disponibilizada em 100% dos pontos de atendimento, com informações sobre o Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos.

Em 2023, a Movida atingiu o objetivo de monitorar a gestão de resíduos em 100% de seus pontos de atendimento por meio de plataforma *on-line*, que concentra informações sobre todo o processo envolvendo os resíduos, da geração à destinação. A Empresa só não monitora as 47 unidades que operam em aeroportos, além das sediadas em *shoppings* ou outros centros comerciais, uma vez que os próprios empreendimentos gerenciam a destinação. Com base nos dados fornecidos pela plataforma, a Movida detecta pontos de melhoria em cada um dos pontos de atendimento, orientando seus times a aprimorar os procedimentos.

Os resultados desse trabalho superaram as expectativas: em dezembro, a Companhia registrou índice médio de 83% de aproveitamento de resíduos, enquanto a média no setor de aluguel de carros é de 52%. Isso significa que a maior parte dos materiais e insumos produzidos foi reutilizada pelos próprios pontos de atendimento ou destinada a cooperativas de reciclagem, revelando um avanço na coleta seletiva - somente 17% dos resíduos foram destinados a aterros sanitários.

A plataforma é abastecida com dados fornecidos pelas unidades no âmbito do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), que contém o mapeamento do volume e tipos de materiais produzidos, sua destinação e o responsável pelo transporte. Em 2023, o PGRS foi atualizado e padronizado, permitindo um aprimoramento na estratégia de gestão.

O relatório sobre o plano, elaborado para apresentar os procedimentos de gestão aplicados para o correto gerenciamento dos resíduos produzidos durante as atividades constatou que, além de 169 pontos de atendimento adotarem a gestão dos resíduos, houve no ano intensa programação de treinamento a respeito do tema. Foram 1.213 horas divididas em dois módulos: Movida + Trashin e Três dimensões da sustentabilidade.

Complementarmente, foi elaborada e divulgada uma cartilha de orientação sobre meio ambiente e resíduos sólidos, distribuída aos colaboradores, com informações sobre as práticas que devem ser adotadas em todas as operações.

O documento também apresenta diretrizes para a identificação, classificação e estimativa de geração de resíduos gerados na atividade, atribui as responsabilidades sobre o transporte e a destinação final dos resíduos, e estabelece como próximos passos:

- Implantação da coleta de resíduos para os pontos de atendimento em expansão.
- Gestão das limpezas de caixas separadoras por unidade.
- Atualização do cadastro dos pontos de atendimento nas plataformas dos órgãos ambientais.
- Gestão de resíduos dos Centros de Manutenção/Lavagem de veículos – empresas terceiras nas operações Movida.
- Emissão/controlar de 100% dos MTRs na Plataforma meuResíduo.

- Acompanhamento/treinamento dos 42 pontos de atendimento que tiveram contratação de coleta de resíduos em novembro de 2023.
- Adequação estrutural para coleta e segregação de resíduos nos pontos de atendimento.

Energia e recursos hídricos

GRI 303-1 | 303-2

A Companhia investe continuamente em estrutura e ferramentas para otimizar o gerenciamento de uso de energia e recursos hídricos, identificando melhorias nos pontos de atendimento com base em seus indicadores de consumo.

Na gestão de energia, adota padrões de construção, operação e utilização de instalações cada vez mais eficientes, avançando na execução de projeto de implementação de energia fotovoltaica. Entre 2022 e 2023, o número de pontos de atendimento abastecidos por energia solar saltou de quatro para 58, com as unidades gerando e recebendo créditos na rede. Em 2024, a Empresa pretende ter mais 58 pontos de atendimento abastecidos com energia renovável.



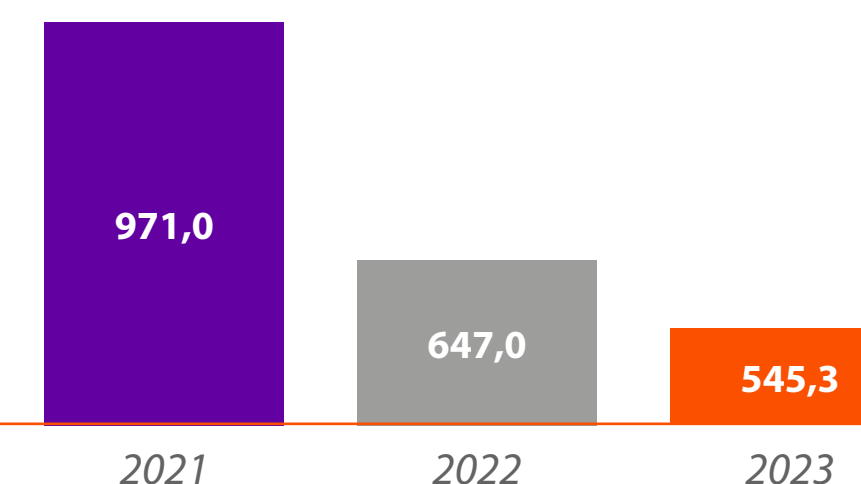
O projeto de implementação de energia solar nos pontos de atendimento considera o potencial de riscos da dependência exclusiva de energia elétrica do Sistema Interligado Nacional (SIN). Em eventual caso de queda do nível de barragens abaixo dos limites mínimos, as operações da Companhia podem ser afetadas por falta de abastecimento ou impactadas pelo aumento das tarifas.

Em relação aos recursos hídricos, além do volume necessário para abastecer os pontos de atendimento, unidades administrativas, colaboradores e atividades de limpeza, o consumo envolve a lavagem dos veículos. Todo o consumo é monitorado e gerenciado, com metas estabelecidas pelo Comitê de Sustentabilidade, motivo pelo qual, nos últimos anos a Movida vem ampliando o uso do sistema de lavagem a seco – em 2023, 59% da operação foi com lavagem a seco, o equivalente a 257 milhões de litros de água (ML) evitados no período, o que representa 135 piscinas olímpicas. A totalidade (100%) dos pontos de atendimento da cidade de São Paulo não utiliza mais água na lavagem dos carros.

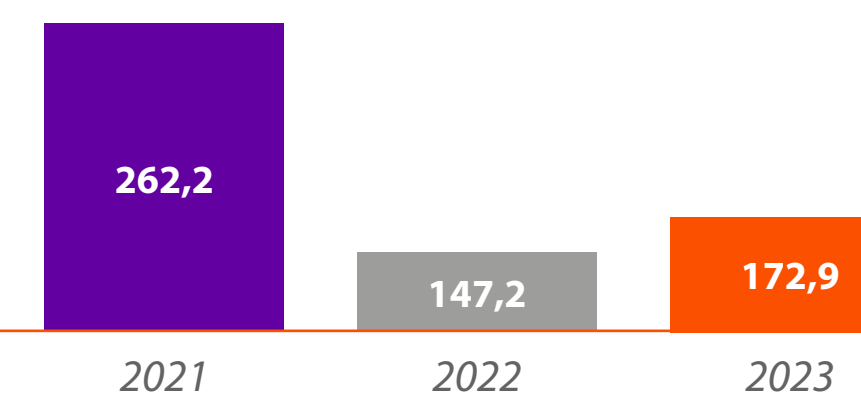
Os parceiros que realizam serviços de lavagem de carros passam por análise sobre potenciais riscos ambientais durante o processo de homologação de contratos, evitando que a Empresa comprometa seus padrões ao detectar inconformidades antes de fechar negócio.

Em relação aos efluentes, o modelo de negócios da Movida não produz materiais com alto potencial de poluição. Mesmo assim, os efluentes são descartados por meio do sistema público encaminhados para estações de tratamento municipais.

Intensidade energética (GJ/milhares R\$)



Consumo de água (ML/milhares R\$)



Ano 1



Ano 3



Biodiversidade

GRI 304-2

A Movida determina, em sua Política de Mudanças Climáticas, que os impactos à biodiversidade sejam considerados nas tomadas de decisão, adotando enfoque preventivo para diminuir o eventual risco de efeitos nocivos provocados por suas unidades. Ainda que as operações da Empresa estejam concentradas em regiões urbanas, os projetos devem conter um mapeamento das localizações dos pontos de atendimento e das operações em relação às áreas prioritárias para biodiversidade, realizando o estudo prévio para obtenção de autorizações e licenças de operação para evitar irregularidades ou danos ambientais e atender à legislação cabível. Dessa forma, não causamos impactos significativos que afetem a biodiversidade.

Uma das iniciativas adotadas pela Companhia é a parceria firmada com a Black Jaguar Foundation (BJF), que proporcionou a adoção de um índice de quantificação da biodiversidade que pressupõe a comparação com ecossistemas de referência da região, demandando estudos também em ecossistemas intactos e em diferentes estágios sucessionais.

A parceria envolve também o plantio de árvores para a revitalização do Corredor de Biodiversidade do Rio Araguaia, tendo em vista o plantio de 1 milhão de árvores de espécies nativas ao longo das margens dos rios Araguaia e Tocantins. O projeto conta com participação das comunidades locais para restaurar a biodiversidade, preservar os recursos hídricos, ampliar o acesso a recursos naturais e promover desenvolvimento socioeconômico na região.

Com a preservação de ecossistemas, os efeitos das mudanças climáticas diminuem, evitando enchentes e secas, e há estímulo à geração de diferentes formas de renda e emprego, como o manejo responsável da terra na área do Corredor do Araguaia, que promove práticas agrícolas mais inclusivas, competitivas e sustentáveis.

Emissões

SASB TR-RO-110a.2 / TR-AF-110a.2

Em 2023, a Movida conquistou a condição de primeira locadora de veículos das Américas e a segunda do mundo a ter suas metas de redução de emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE) aprovadas pela Science Based Targets initiative (SBTi), incluindo metas para as emissões diretas (Escopo 1), emissões indiretas associadas à eletricidade adquirida (Escopo 2) e emissões indiretas da cadeia de valor (Escopo 3). O principal objetivo da SBTi é ajudar as empresas a estabelecerem metas de redução de emissões alinhadas com a ciência do clima, de modo a limitar o aumento da temperatura global a 1,5°C acima dos níveis pré-industriais, conforme estabelecido no Acordo de Paris.

Empresas que aderem à SBTi comprometem-se, assim, a definir metas que estejam em linha com esse objetivo, demonstrando um compromisso real com a mitigação das mudanças climáticas.

A Companhia apresentou em 2022 um avanço expressivo no reporte, com dados do Escopo 3 passando a englobar as categorias: 1. Bens e

serviços comprados; 3. Atividades relacionadas com combustível e energia (não inclusas nos Escopos 1 e 2); 4. Transporte e distribuição (*upstream*); 5. Resíduos gerados nas operações; e 6. Viagens a negócios. Outro destaque foi para as atividades de transportes (categoria 4, 9, 13), foram consideradas todas as emissões de todo o ciclo de vida dos combustíveis (seguindo a abordagem Well-To-Wheel). Já em 2023, foram incluídas no reporte do Escopo 3 as categorias 2. Bens de capital; 11. Uso de produtos vendidos; e 12. Tratamento de produtos vendidos ao final de sua vida útil. Assim, desde o inventário¹ de 2019, a Movida identifica e quantifica suas emissões diretas e indiretas decorrentes da operação englobando matriz, pontos de atendimento e as divisões de negócios RAC, GTF, CS Frotas e Seminovos. Com esses avanços contínuos, pelo quarto ano consecutivo, a Movida foi reconhecida pelo Programa Brasileiro GHG Protocol com a certificação Selo Ouro. Em 2023, a Companhia já havia alcançado, em relação a 2022, as seguintes reduções de emissão, no Escopo 3: em resíduos, categoria 5, de 82%; em viagens a negócios, categoria 6, de 30%; e em transporte *downstream*, categoria 9, de 29%.

¹. O inventário de 2022 será atualizado com a divulgação da ferramenta do GHG Protocol para o Ciclo 2023, e será auditado por terceira parte, bem como os demais anos foram auditados.



A Movida se comprometeu a reduzir as emissões de GEE nos dois primeiros escopos – referentes a emissões diretas da operação (Escopo 1) e do uso de energia elétrica (Escopo 2) – em 47,7% até 2030, ante 2019. Já no Escopo 3, sobre ativos vendidos e arrendados, a Companhia estipulou redução de 48,8% por passageiro-quilômetro na mesma base de comparação. Para isso, a Companhia mantém uma robusta estratégia climática e segue as recomendações do Task Force on Climate Related Financial Disclosures (do inglês, Grupo de Trabalho sobre Divulgações Financeiras Relacionadas com o Clima) para gestão de riscos e oportunidades relacionados ao clima, com transparência em relação à governança do tema.

O TCFD, é uma organização global, criada para desenvolver um conjunto de divulgações recomendadas relacionadas ao clima, que empresas e instituições financeiras podem utilizar para melhor informar, com transparência, investidores, acionistas e o público geral sobre seus riscos financeiros relacionados ao clima. Para isso, as recomendações são organizadas em torno de quatro temas: Governança, Estratégia, Gestão de risco, e Métricas e metas.



Além disso, a Movida faz parte do movimento Aliança pela Mobilidade Sustentável na missão de contribuir para o desenvolvimento do futuro do transporte urbano, tornando as cidades mais verdes, silenciosas e seguras. Nesse sentido, a Companhia se inspira especialmente em dois dos 17 Objetivos e Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas: “Garantir o acesso a fontes de energia limpas e acessíveis” e “Tornar as cidades e comunidades mais inclusivas e sustentáveis”. Para viabilizar a mobilidade sustentável no Brasil, a Aliança mobiliza as empresas do setor automotivo e de energia, bem como órgãos públicos, para discutir formas de impulsionar a transformação da infraestrutura no Brasil.



Estratégia climática

O enfrentamento das mudanças climáticas é prioridade na estratégia de negócios da Movida, em linha com a estrutura do TCFD e as diretrizes da Política de Mudanças Climáticas, que fornece as diretrizes para o monitoramento do volume de emissões e gerenciamento de riscos e oportunidades climáticas, orientando todas as partes interessadas na busca de alinhamento à agenda climática da Companhia.

Por atuar em um setor no qual predominantemente há grande emissão de Gases do Efeito Estufa (GEE) em razão da queima de combustíveis fósseis e em linha com seu compromisso em minimizar impactos ambientais, a Movida visa contribuir com a construção de um novo modelo de negócios direcionados à economia de baixo carbono. Para isso, a Companhia possui uma robusta estratégia climática, que prevê uma jornada de descarbonização e a geração de impactos positivos por meio da oferta de produtos e serviços mais sustentáveis, ancorada em três pilares:



Mitigação

Ações com foco na redução de Gases do Efeito Estufa:

- Consumo prioritário do etanol brasileiro
- Energia limpa, eficiente e renovável
- Investimento em mobilidade sustentável e tecnologias de baixa emissão de carbono



Compensação

Ação para compensar as emissões que não puderam ser evitadas nos processos operacionais:

- Projetos de sequestro de carbono



Adaptação

Ações para alinhar as atividades aos compromissos assumidos:

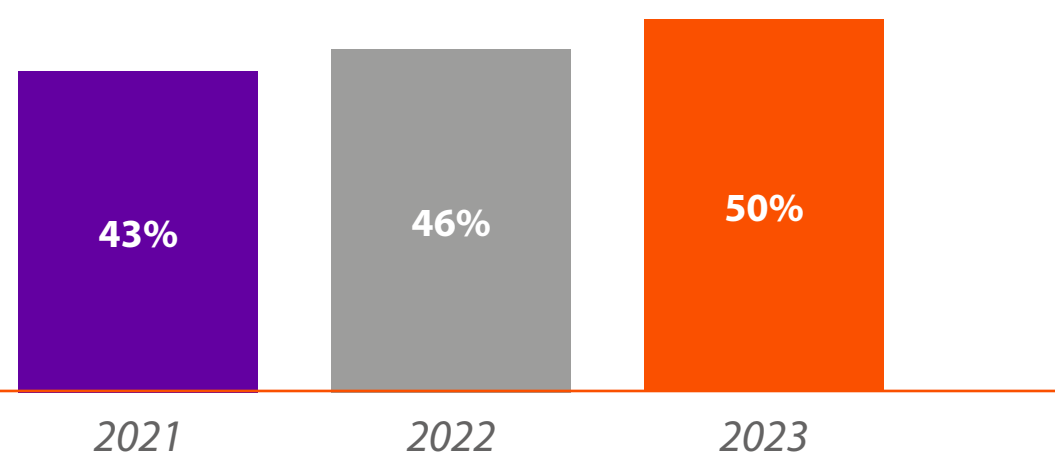
- Mapeamento de riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas
- Plano de continuidade dos negócios

A estratégia tem ainda como base o Inventário de Emissões de Gases do Efeito Estufa, realizado pela Movida, anualmente, desde 2019, calculado em fatores do Programa Brasileiro GHG Protocol e constantemente aprimorado. Em 2023, o aperfeiçoamento se deu a partir da implantação de plataforma para gestão dos dados de emissões, o que traz mais acuracidade, rastreabilidade e transparência na gestão.

Mitigação

Em linha com a jornada de descarbonização, a Movida prioriza o uso do etanol brasileiro como combustível da frota interna e no uso pelos clientes, por ser uma solução mais sustentável do ponto de vista nas agendas comercial e ambiental e econômico em comparação à gasolina. O etanol coloca o Brasil em uma situação de competitividade ambiental para a transição energética no País, além de favorecer o desenvolvimento local e de toda a cadeia de valor – do plantio e da produção até a distribuição. Assim, a Movida estimula o uso desse combustível, fechando o ano com 97% de carros flex na frota total. Nos últimos três anos, registrou ainda os seguintes resultados crescentes entre seus clientes, considerando o total de quilômetros rodados com etanol no RAC monitorado por sistema interno:

Evolução do total de km rodados com etanol pelos clientes no RAC



Complementarmente ao uso do etanol e à oferta de veículos elétricos, a Movida tem implementado ações significativas para reduzir as emissões de GEE, com medidas concretas, registrando queda nas categorias de combustão estacionária, resíduos, viagens a negócios e transporte dos carros no trajeto do ponto de atendimento ao clientes, ou seja, além de contribuir para a redução da pegada de carbono das operações, aprimora a eficiência operacional.

A Companhia é pioneira na locação de veículos elétricos no Brasil e oferece essa opção aos seus clientes, mas reconhece que a tecnologia está em constante evolução e que ainda não atingiu o ponto de maturidade para os países emergentes. Assim, a Movida segue comprometida em estudar continuamente essa e novas tecnologias para oferecer sempre o que há de melhor para os seus clientes e para o meio ambiente.

Benefícios do etanol

Produzido a partir da cana-de-açúcar ou do milho, o etanol, ao contrário da gasolina, é um combustível renovável e com menor impacto ambiental: de acordo com a União da Indústria de Cana-de-Açúcar e Bioenergia (Unica) é o biocombustível com a menor pegada de carbono do mundo. Segundo dados da Agência Internacional de Energia (IEA), levando em conta o ciclo completo de vida dos combustíveis – da produção até o consumo como combustível nos carros – o etanol reduz as emissões em até 89%.



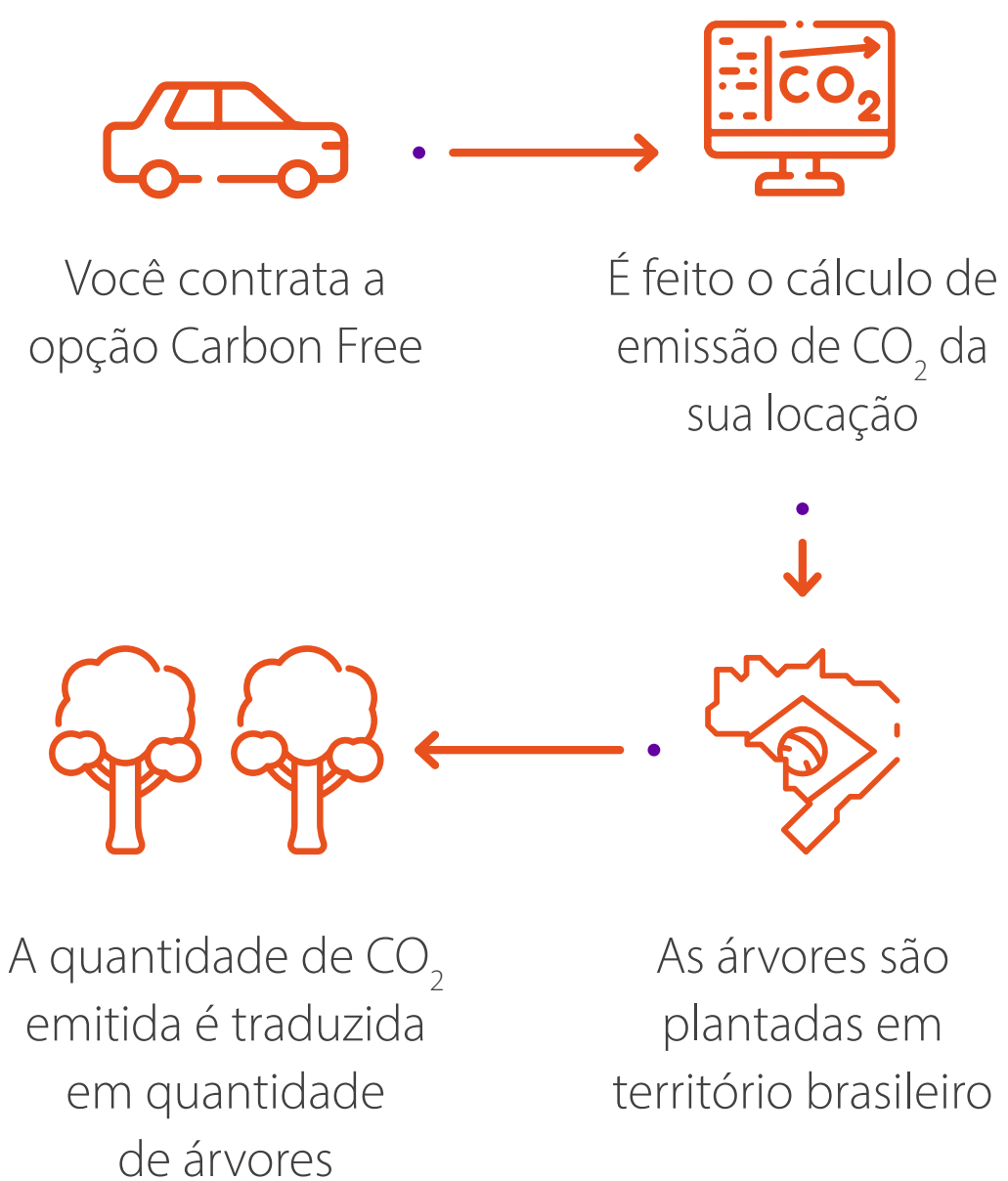
Compensação

De forma pioneira no setor de locação, a Movida mantém o Carbon Free, programa de neutralização de GEE promovido em parceria com os clientes e com organizações de restauração florestal. Desde 2019, a Movida atua com a Black Jaguar Foundation, uma organização de origem holandesa, responsável pela restauração ecológica de um dos maiores projetos de reflorestamento do mundo na região do Araguaia Brasil, cujo déficit ambiental atinge 1 milhão de hectares.

Ao contratar a opção Carbon Free, o cliente permite o cálculo das emissões realizadas durante a locação, sendo o resultado convertido em determinada quantidade de árvores, posteriormente plantadas para neutralizar os efeitos do trajeto ao longo do Corredor de Biodiversidade do Rio Araguaia, que ocorre no Cerrado e na Amazônia.

Em 2023, o volume de diárias contratadas no Carbon Free aumentou 38% em relação a 2022. Nessa terceira fase da parceria com a Black Jaguar, foram plantadas 327.460 árvores (por meio de sementes e mudas) durante as temporadas de outubro de 2022 a março de 2024.

COMO ADERIR AO CARBON FREE



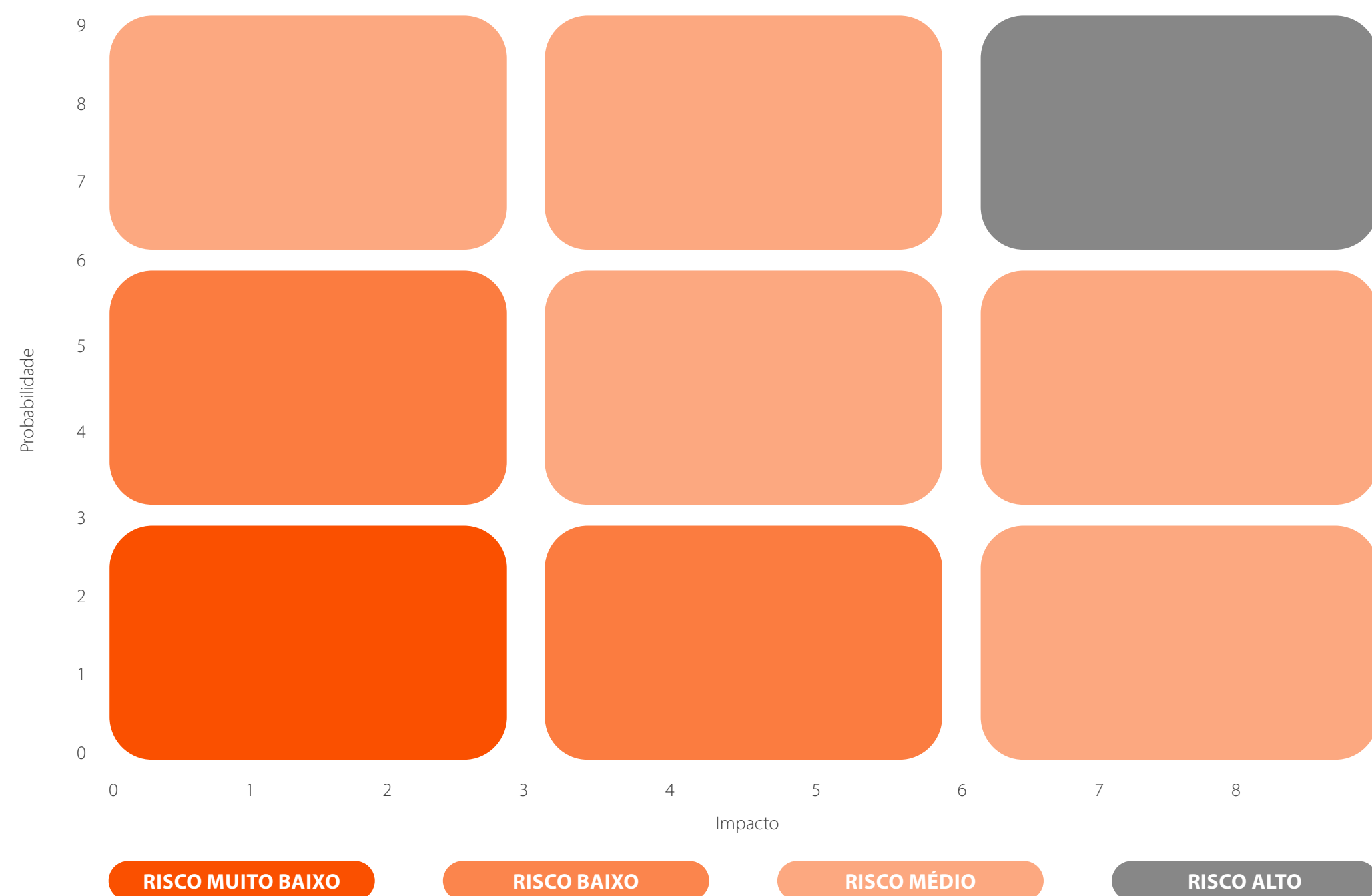
Mais de meio milhão de árvores plantadas

Desde o início do programa, já foram plantadas 601 mil mudas nativas nos biomas da Mata Atlântica, da Amazônia e do Cerrado Brasileiro para compensação de 88 mil toneladas de CO₂. No total, são aproximadamente 242 hectares de área reflorestada, o equivalente a 200 campos de futebol.

Adaptação

Desde 2022, a Moviada tem uma robusta matriz de riscos climáticos, desenvolvida com apoio de uma consultoria especializada no tema, como referência para a gestão climática, com vistas a mitigar os impactos decorrentes das operações.

Matriz de riscos climáticos GRI 201-2



RM013: Risco legal de aumento da exposição a ações de litígio climático, demandando um aumento dos esforços para redução das emissões de GEE

RM017: Risco de reputação de não atendimento do compromisso público de plantio de 1 milhão de mudas

RM011: Risco de regulamentação emergente associado ao estabelecimento de políticas públicas de redução do uso de veículos nas cidades, levando ao aumento do uso de transporte público

RM012: Risco legal de aumento da exposição a ações de litígio climático nas montadoras e seus clientes

RM016: Risco de transição para tecnologias de emissões mais baixas, levando a necessidade de adoção de padrões mínimos de eficiência energética e hídrica nas edificações

RM01: Risco de regulamentação atual ligado à imprevisibilidade do valor dos créditos dos CBIOS

RM02: Risco reputacional de não atendimento da meta de redução atrelada ao Bond

RM03: Risco reputacional de competição de áreas produtivas de alimentos para produção de biocombustíveis afetando indiretamente a Companhia

RM04: Risco de regulamentação emergente associado a um aumento da demanda de certificação de origem do biocombustível

RM05: Risco de regulamentação emergente associado à implantação de mecanismos de precificação de carbono para produtores de combustíveis fósseis

RM06: Risco de regulamentação emergente associado à criação de leis que limitam o uso de combustíveis fósseis demandando um maior gasto com combustíveis renováveis

RM09: Risco de regulamentação emergente associado ao estabelecimento de limites de emissão de GEE para fabricantes de veículos

RM014: Risco tecnológico de adaptação das estruturas físicas para carregamento de veículos elétrico

RM018: Risco físico crônico de mudanças nos padrões de precipitação e extrema variabilidade nos padrões climáticos com base no RCP 4.5 levando à estiagem e impactando a Moviada e seus clientes

RM019: Risco físico crônico de mudanças nos padrões de precipitação e extrema variabilidade nos padrões climáticos com base no RCP 8.5 levando à estiagem e impactando a Moviada e seus clientes

RM020: Risco físico agudo de aumento da gravidade e frequência de eventos climáticos extremos, como inundações com base no RCP 4.5, afetando as instalações da Companhia

RM021: Risco físico agudo de aumento da gravidade e frequência de eventos climáticos extremos, como inundações com base no RCP 8.5, afetando as instalações da Companhia

RM022: Risco físico agudo de aumento da gravidade e frequência de eventos climáticos extremos, como ventos fortes com base no RCP 4.5, afetando as instalações da Companhia

RM023: Risco físico agudo de aumento da gravidade e frequência de eventos climáticos extremos, como ventos fortes com base no RCP 8.5, afetando as instalações da Companhia

RM024: Risco físico crônico de temperaturas médias crescentes, com base no RCP 4.5, afetando à Companhia e seus clientes

RM025: Risco físico crônico de temperaturas médias crescentes, com base no RCP 8.5, afetando a Companhia e seus clientes

RM07: Risco de regulamentação emergente associado à criação de leis que limitam o uso de combustíveis fósseis demandando investimentos de renovação de frota para elétricos

RM08: Risco de regulamentação emergente associado ao estabelecimento de limites de emissão ao setor de transporte demandando investimentos para redução e compensação e emissões

RM010: Risco de regulamentação emergente associado ao estabelecimento de limites de emissão ao setor de transporte demandando o pagamento de taxas e/ou impostos

RM015: Risco tecnológico de substituição de veículos a combustão interna por elétricos

Informações publicadas se referem a estudo desenvolvido em 2022. Matriz de riscos está em reavaliação, assim como a estratégica climática da Companhia para os próximos ciclos.



Anexo de indicadores

Capital intelectual e organizacional

Governança corporativa

Conformidade com leis e regulamentos* GRI 2-27

	2021		2022		2023	
	Casos em que multas foram aplicadas	Casos em que sanções não monetárias foram aplicadas	Casos em que multas foram aplicadas	Casos em que sanções não monetárias foram aplicadas	Casos em que multas foram aplicadas	Casos em que sanções não monetárias foram aplicadas
Número total de casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos durante o período de relato	2	0	6	0	0	0

*Os valores financeiros estipulados para casos significativos está alinhado com o formulário de referência. Os parâmetros são os seguintes: casos cujo valor da multa seja igual ou superior a R\$ 8.000.000,00, independentemente da sua natureza; casos que, independentemente do valor, sejam relevantes em razão da matéria e causem impacto à operação e/ou à imagem da Companhia; e casos em que sanções não monetárias foram aplicadas e que causem impactos relevantes à operação.

Valor envolvido nos processos informados no relato de 2022 sofreu correção monetária, risco atualizado conforme relatório gerencial da Cia em 31/12/2023 e atualização enviada pelo patrono dos processos (autuações de Santa Catarina).

Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção* GRI 205-1

	2021	2022	2023
Total de operações da Companhia	7	7	7
Número de operações avaliadas	7	7	7
Percentual de operações avaliadas	100%	100%	100%

*Os valores financeiros estipulados para casos significativos está alinhado com o formulário de referência. Os parâmetros são os seguintes: casos cujo valor da multa seja igual ou superior a R\$ 8.000.000,00, independentemente da sua natureza; casos que, independentemente do valor, sejam relevantes em razão da matéria e causem impacto à operação e/ou à imagem da Companhia; e casos em que sanções não monetárias foram aplicadas e que causem impactos relevantes à operação.

Tempo de permanência dos conselheiros de administração (anos) – Indicador complementar

	2020	2021	2022	2023	2024
Fernando Antonio Simões	30/04/2020 - abril/2022	sem alterações	26/04/2022 - abril/2024	sem alterações	29/04/2024 - abril/2026
Adalberto Calil	30/04/2020 - abril/2022	sem alterações	26/04/2022 - abril/2024	sem alterações	29/04/2024 - abril/2026
Denys Marc Ferrez	30/04/2020 - abril/2022	sem alterações	26/04/2022 - abril/2024	sem alterações	29/04/2024 - abril/2026
Marcelo José Ferreira e Silva	30/04/2020 - abril/2022	sem alterações	26/04/2022 - abril/2024	sem alterações	29/04/2024 - abril/2026
Ricardo Florence dos Santos	30/04/2020 - abril/2022	sem alterações	26/04/2022 - abril/2024	06/04/2023 - renúncia	-
Augusto Marques da Cruz Filho				06/04/2023 - nomeação até abril/2024	29/04/2024 - abril/2026
% de participação dos conselheiros de administração nas reuniões			100%	100%	
% de participação dos conselheiros de administração nas reuniões			100%	100%	

Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção GRI 205-2

		2021			2022			2023		
		Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados
Sudeste	Número	22	11	4	22	22	11	16	7	4
	%	-	50,0%	18,2%	-	100%	50,0%	-	43,7%	25,0%

Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção GRI 205-2

		2021			2022			2023		
		Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados
Norte	Número	155	139	134	210	208	181	208	206	180
	%	-	89,7%	86,4%	-	99,0%	86,2%	-	99,0%	86,5%
Nordeste	Número	552	467	458	792	772	698	806	790	705
	%	-	84,6%	83,0%	-	97,5%	88,1%	-	98,0%	87,5%
Centro-Oeste	Número	346	321	315	414	405	366	378	374	332
	%	-	92,8%	91,0%	-	97,8%	88,4%	-	98,9%	87,8%
Sudeste	Número	3.090	2.606	2.376	4.253	4.133	3.450	4.353	4.308	3.850
	%	-	84,3%	76,9%	-	97,2%	81,1%	-	99,0%	88,4%
Sul	Número	399	372	365	514	502	459	488	484	431
	%	-	93,3%	91,5%	-	97,7%	89,3%	-	99,2%	88,3%

Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção GRI 205-2

Empregados que foram comunicados e capacitados, por categoria funcional		2021			2022			2023		
		Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados	Ativos	Comunicados	Capacitados
Diretoria	Número	14	14	11	21	21	15	17	17	15
	%	-	100%	78,6%	-	100%	71,4%	-	100%	88,2%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	Número	54	52	46	63	62	49	23	23	20
	%	-	96,3%	85,2%	-	98,4%	77,8%	-	100%	87,0%
Gerência de Área	Número	87	79	36	108	108	95	177	175	154
	%	-	90,8%	41,4%	-	100%	88,0%	-	98,9%	87,0%
Gerência de Loja	Número	217	214	213	258	257	254	262	262	245
	%	-	98,6%	98,2%	-	99,6%	98,4%	-	100%	93,5%
Coordenação (Gestão Jr.)	Número	109	96	86	128	127	106	140	139	125
	%	-	88,1%	78,9%	-	99,2%	82,8%	-	99,3%	89,3%
Supervisão	Número	116	113	108	155	152	142	150	150	141
	%	-	97,4%	93,1%	-	98,1%	91,6%	-	100%	94,0%
Administrativo	Número	1.473	1.157	996	1.788	1.734	1.399	1.694	1.686	1.572
	%	-	78,5%	67,6%	-	97,0%	78,2%	-	99,5%	92,8%
Operacional	Número	2.289	2.034	1.982	3.444	3.364	2.910	3.676	3.620	3.145
	%	-	88,9%	86,6%	-	97,7%	84,5%	-	98,5%	85,5%
Aprendiz	Número	161	135	119	180	157	138	77	73	64
	%	-	83,8%	73,9%	-	87,2%	76,7%	-	94,8%	83,1%
Estagiário	Número	13	6	6	23	23	21	17	17	17
	%	-	46,1%	46,1%	-	100%	91,3%	-	100%	100%
Trainee	Número	9	5	5	15	15	15	0	0	0
	%	-	55,6%	55,6%	-	100%	100%	-	0%	0%

Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas GRI 406-1

<i>Total e situação de casos de discriminação</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>
Número total de casos de discriminação ocorridos	14	6	57
Casos analisados pela organização	14	6	19
Casos com plano de reparação sendo implementados	0	0	0
Casos com plano de reparação implementados e cujos resultados são analisados por meio de processos rotineiros de análise de gestão interna	0	0	1
Casos não mais sujeitos a ação (resolvidos, concluídos)	14	6	19

Capital manufaturado

Taxa de utilização da frota* SASB TR-CR-410a.2.

Economia e utilização de combustível de frota

	2021	2022	2023
Diárias utilizadas	19.711.542	22.965.949	23.821.250
Diárias disponíveis	21.062.725	24.920.515	29.816.830
Taxa de utilização da frota	94%	92%	80%

*Dados de 2021 e 2022 foram atualizados, visto que nos relatórios anteriores era considerada apenas a frota disponível para locação. Em 2023 foi utilizada toda a frota média operacional do ano, considerando carros que ficaram improdutivos somente por alguns dias. **GRI 2-4.**

Porcentagem de veículos da frota de aluguel classificados pelos programas NCAP (latin NCAP) com uma classificação geral de segurança de 5 estrelas, por região* SASB TR-CR-250a.1

	2021	2022	2023				
	Sudeste	Sudeste	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul
Latin New Car Assessment Program (Latin NCAP) – %	9,0%	3,0%	0,1%	0,6%	0,3%	4,5%	0,7%
Latin New Car Assessment Program (Latin NCAP) – Vol.	2.076	1.434	104	439	266	3.559	534

*Foi incluído na planilha o número total de veículos na frota que possuem 5 estrelas (para os anos 2021 e 2022), pois o início da mensuração da segmentação por região começou a ser feito a partir de 2023 e por conta disso não tem rastreabilidade por região nos anos anteriores.

Taxa de utilização da frota SASB TR-CR-250a.2.

Empresa

Empresa	2022	2023
GTF	1.486	992
RAC	743	2.046
SN	1.232	1.283
ZKM	315	98
TOTAL	3.776	4.419

Capital financeiro

Desempenho econômico

Valor econômico direto gerado e distribuído (R\$ em milhões) GRI 201-1: Valor econômico direto gerado e distribuído			
	2021	2022	2023
Receitas geradas			
Vendas e prestação de serviços	5.682.240	10.168.770	11.051.578
Perdas esperadas (impairment) de contas a receber	(30.499)	(65.335)	(88.325)
Outras receitas operacionais	113.874	138.667	184.549
	5.765.615	10.242.102	11.147.802
Insumos adquiridos de terceiros			
Custos das vendas e prestação de serviços	(2.644.699)	(5.241.254)	(5.660.329)
Materiais, energia, serv. de terceiros e outros	(525.598)	(890.716)	(1.027.843)
	(3.170.297)	(6.131.970)	(6.688.172)
Valor adicionado bruto	2.595.318	4.110.132	4.459.630
Retenções			
Depreciação e amortização	(416.251)	(1.135.224)	(2.237.679)
Valor adicionado líquido produzido pela Companhia	2.179.067	2.974.909	2.221.951

Valor econômico direto gerado e distribuído (R\$ em milhões) GRI 201-1: Valor econômico direto gerado e distribuído			
	2021	2022	2023
Valor adicionado recebido em transferência			
Resultado de equivalência patrimonial	-	(0)	-
Receitas financeiras	473.753	509.089	273.074
	473.753	509.089	273.074
Valor adicionado total a distribuir	2.652.820	3.483.998	2.495.025
Distribuição do valor adicionado			
Pessoal			
Remuneração direta	227.747	334.072	405.871
Benefícios	31.200	48.760	58.420
FGTS	20.946	33.274	39.931
Outros	15.737	21.254	15.054
	295.630	437.361	519.276

Valor econômico direto gerado e distribuído (R\$ em milhões) GRI 201-1: Valor econômico direto gerado e distribuído			
	2021	2022	2023
Impostos, taxas e contribuições			
Federais	437.994	34.467	(42.526)
Estaduais	112.715	204.064	276.995
Municipais	4.631	7.524	8.103
	555.340	246.055	242.572
Remuneração do capital de terceiros			
Juros e despesas financeiras	951.196	2.190.329	2.339.483
Aluguéis	31.215	53.847	44.545
	982.411	2.244.176	2.384.028
Remuneração do capital próprio			
Juros sobre o capital próprio	123.940	216.901	-
Distribuição de dividendos	89.268	260.962	-
Lucro retidos / (prejuízo) do exercício	606.231	78.543	(650.851)
	819.439	556.406	(650.851)
Valor adicionado distribuído	2.652.820	3.483.998	2.495.025

Relato país a país* GRI 207-4			
Indicadores de Tributos - Brasil (R\$ Mil)	2021	2022	2023
Receitas provenientes de vendas por terceiros	-	-	-
Receitas provenientes de transações intragrupo com outras jurisdições fiscais*	0,0	0,0	0,0
Lucros/perdas antes do pagamento de impostos	1.181.770,0	715.409,0	-836.809,0
Bens tangíveis que não sejam caixa e equivalentes de caixa	-	-	-
Imposto de renda pessoa jurídica pago em regime de caixa	-	-	-
Imposto de renda pessoa jurídica incidente sobre lucros/perdas	50.451,0	1.912,0	14.541,9
Motivos para a diferença entre imposto de renda pessoa jurídica incidente sobre lucros/perdas e o imposto devido se a alíquota fixada em lei for aplicada para lucros/perdas antes do pagamento de impostos			
Total de remuneração para empregados	204.882.964,1	321.778.479,0	379.593.768,4
Impostos retidos na fonte e pagos em nome dos empregados	20.191.484,0	32.502.238,8	31.174.504,1
Tributos arrecadados de clientes em nome de uma autoridade fiscal	24.699,0	52.725,0	36.196,9
Tributos setoriais e outros tributos ou pagamentos a governos	N/A	N/A	N/A
Posições tributárias incertas (<i>uncertain tax positions</i>) significativas	N/A	N/A	N/A
Saldo da dívida intra-empresa retida por entidades dentro da jurisdição fiscal e a base de cálculo da taxa de juros paga sobre a dívida	N/A	N/A	N/A

*Houve reclassificação dos valores que estavam na linha "IR pessoa jurídica pagos em regime de caixa" para "IR pessoa jurídica incidente sobre lucros/perdas" e dos valores que estavam na linha "Tributos setoriais e outros tributos ou pagamentos a governos" para "Tributos arrecadados de clientes em nome de uma autoridade física". A metodologia de cálculo para o item "Total de remuneração para empregados" foi alterada. Os valores dos anos anteriores foram ajustados de acordo com a tabela acima. Para a linha da receitas provenientes de transações intragrupo com outras jurisdições fiscais foi corrigido para os anos anteriores, pois não existe receitas provenientes de terceiros e transações de outras jurisdições. **GRI 2-4**

Capital humano

Empregados por gênero e regime de trabalho* GRI 2-7

	2021			2022			2023*		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Empregados permanentes	2.696	1.864	4.560	3.278	2.294	5.572	3.544	2.468	6.012
Empregados temporários	0	1	1	334	277	611	228	185	413
TOTAL DE EMPREGADOS	2.696	1.865	4.561	3.612	2.571	6.183	3.772	2.653	6.425
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empregados em jornada integral	2.501	1.558	4.059	3.400	2.000	5.400	3.727	2.623	6.350
Empregados em jornada parcial	195	307	502	212	571	783	45	30	75
TOTAL DE EMPREGADOS	2.696	1.865	4.561	3.612	2.571	6.183	3.772	2.653	6.425

*Foram considerados os colaboradores ativos no SAP (desconsidera desligados e afastados). A consolidação refere-se ao término do período (31/12/23).

Empregados por região e por regime de trabalho* GRI 2-7

	2021							2022							2023**						
	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Exterior	Total	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Exterior	Total	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Exterior	Total
Empregados permanentes	155	552	345	3.109	399	0	4.560	190	672	362	3.873	475	0	5.572	189	716	352	4.095	468	192	6.012
Empregados temporários	0	0	1	0	0	0	1	19	119	40	398	35	0	611	19	90	26	258	20	0	413
Total de empregados	155	552	346	3.109	399	0	4.561	209	791	402	4.271	510	0	6.183	208	806	378	4.353	488		6.425
Empregados em tempo integral	147	529	325	2.674	384	0	4.059	200	768	382	3.561	489	0	5.400	205	797	370	4.315	484	179	6.350
Empregados em tempo parcial	8	23	21	435	15	0	502	9	23	20	710	21	0	783	3	9	8	38	4	13	75
TOTAL DE EMPREGADOS	155	552	346	3.109	399	0	4.561	209	791	402	4.271	510	0	6.183	208	806	378	4.353	488	192	6.425

*Não há empregados sem garantia de carga horária (profissionais a quem não é garantido um número mínimo ou fixo de horas de trabalho por dia, semana ou mês, mas que poderá precisar se disponibilizar para o trabalho conforme exigido). Foram considerados os colaboradores ativos no SAP (desconsidera desligados e afastados). A consolidação refere-se ao término do período (31/12/23). A partir de 2023, houve reclassificação da alocação de colaboradores nas categorias funcionais administrativas e operacionais. GRI 2-4

**Foram considerados os colaboradores ativos no SAP (desconsidera desligados e afastados). A consolidação refere-se ao término do período (31/12/23).

Empregados por gênero e categoria funcional GRI 2-7

	2021		2022		2023		2023		2023		2023	
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	13	93%	1	7%	18	86%	3	14%	17	85%	3	15%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	38	70%	16	30%	43	67%	21	33%	18	78%	5	22%
Gerência de Loja	62	68%	29	32%	77	69%	35	31%	152	58%	112	42%
Gerência de Área	122	56%	95	44%	146	57%	112	43%	129	69%	59	31%
Coordenação (Gestão Jr.)	65	59%	45	41%	82	64%	46	36%	94	61%	61	39%
Supervisão	60	52%	56	48%	77	50%	78	50%	71	46%	84	54%
Administrativo	644	44%	811	56%	638	37%	1.100	63%	641	35%	1.190	65%
Operacional	1.614	70%	707	30%	2.451	70%	1.038	30%	2.615	71%	1.080	29%
Trainees	6	67%	3	33%	6	40%	9	60%	0	0%	0	0%
Estagiários	4	31%	9	69%	2	9%	21	91%	6	35%	11	65%
Aprendiz	68	42%	93	58%	72	40%	108	60%	29	38%	48	62%
TOTAL	2.696	59%	1.865	41%	3.612	58%	2.571	42%	3.772	59%	2.653	41%

Empregados por raça ou cor por categoria funcional GRI 2-7

	2021						2022						2023																							
	Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não Informado		Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não Informado		Branços		Amarelos		Pretos		Indígenas		Pardos		Não Informado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%		
Diretoria	12	86%	0	0%	0	0%	0	0%	2	14%	0	0%	19	90%	0	0%	0	0%	0	0%	2	10%	0	0%	15	75%	0	0%	0	0%	0	0%	2	10%	3	15%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	17	89%	0	0%	0	0%	0	0%	2	11%	0	0%	18	82%	0	0%	0	0%	0	0%	4	18%	0	0%	19	83%	0	0%	0	0%	0	0%	4	17%	0	0%
Gerência de Área	96	76%	0	0%	4	3%	0	0%	26	21%	0	0%	117	76%	0	0%	4	3%	0	0%	33	21%	0	0%	135	72%	1	1%	2	1%	0	0%	38	20%	12	6%
Gerência de Loja	148	68%	7	3%	2	1%	0	0%	60	28%	0	0%	166	64%	8	3%	7	3%	0	0%	77	30%	0	0%	161	61%	10	4%	10	4%	0	0%	81	31%	2	1%
Coordenação (Gestão Jr.)	75	68%	1	1%	1	1%	0	0%	33	30%	0	0%	87	68%	2	2%	2	2%	0	0%	37	29%	0	0%	98	63%	2	1%	3	2%	0	0%	37	24%	15	10%
Supervisão	69	59%	1	1%	5	4%	0	0%	41	35%	0	0%	85	55%	1	1%	11	7%	0	0%	58	37%	0	0%	73	47%	1	1%	14	9%	0	0%	62	40%	5	3%
Administrativo	847	61%	9	1%	100	7%	0	0%	429	31%	0	0%	989	60%	19	1%	137	8%	2	0%	505	30%	5	0%	962	53%	23	1%	154	8%	2	0%	548	30%	142	8%
Operacional	1.083	45%	25	1%	166	7%	0	0%	1.117	47%	0	0%	1.594	45%	43	1%	331	9%	7	0%	1.591	45%	4	0%	1.663	45%	51	1%	370	10%	5	0%	1.581	43%	25	1%
Trainees	6	67%	0	0%	1	11%	0	0%	2	22%	0	0%	10	67%	1	7%	0	0%	0	0%	4	27%	0	0%												
Estagiários	9	69%	0	0%	0	0%	0	0%	4	31%	0	0%	4	17%	0	0%	4	17%	0	0%	15	65%	0	0%	12	71%	0	0%	0	0%	0	0%	5	29%	0	0%
Aprendiz	69	43%	1	1%	14	9%	0	0%	76	47%	1	1%	84	47%	2	1%	18	10%	0	0%	75	42%	1	1%	34	44%	0	0%	14	18%	0	0%	29	38%	0	0%
TOTAL	2.431	53%	44	1%	293	6%	0	0%	1.792	39%	1	0%	3.173	51%	76	1%	514	8%	9	0%	2.401	39%	10	0,2%	3.172	49%	88	1%	567	9%	7	0%	2.387	37%	204	3,2%

Empregados por gênero e por faixa etária GRI 2-7

	2021		2022		2023							
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<24 anos	485	49%	495	51%	674	48%	736	52%	640	50%	649	50%
>24 a <30 anos	673	59%	471	41%	899	59%	624	41%	961	58%	683	42%
>30 a <50	1.393	62%	858	38%	1.807	61%	1.154	39%	1.892	60%	1.245	40%
>50 a <55 anos	86	76%	27	24%	132	77%	40	23%	157	77%	48	23%
> 55 anos	59	81%	14	19%	100	85%	17	15%	122	81%	28	19%
TOTAL	2.696	59,1%	1.865	40,9%	3.612	58,4%	2.571	41,6%	3.772	58,7%	2.653	41,3%

Empregados Pessoas com Deficiência (PcDs) por categoria funcional* GRI 2-7

	2021**		2022**		2023							
	Total		Total		Total		Total		Total		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	1	2%	1	2%	1	2%	1	4,3%	1	2%	1	4,3%
Gerência de Área	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Gerência de Loja	1	1%	1	1%	1	1%	2	1,3%	2	1%	2	1,3%
Coordenação (Gestão Jr.)	0	0%	0	0%	0	0%	2	1,3%	2	0%	2	1,3%
Supervisão	0	0%	0	0%	0	0%	4	2,6%	4	0%	4	2,6%
Administrativo	49	3%	39	2%	58	3,2%	58	3,2%	58	2%	58	3,2%
Operacional	29	1%	42	1%	41	1,1%	41	1,1%	41	1%	41	1,1%
Estagiários***	0	0%	0	0%	1	9%	1	9%	1	0%	1	9%
Aprendiz	0	0%	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	80	1,8%	84	1,4%	109	1,7%	109	1,7%	109	1,4%	109	1,7%

*Considera apenas os colaboradores ativos das empresas adquiridas. O aumento no número de PcDs contratados ao longo dos anos está diretamente ligado às exigências legais para cumprir cotas de PcD e Aprendiz. Também pode ser atribuído a contratações e fusões resultantes da aquisição de empresas.

Atualização nas categorias funcionais, com os totais não alterados. **GRI 2-4

Novas contratações e rotatividade de empregados* GRI 401-1

	2021		2022		2023	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Por gênero						
Homens	1.414	61,0%	2.164	58,8%	1.982	61,8%
Mulheres	905	39,0%	1.517	41,2%	1.223	38,2%
TOTAL	2.319	100%	3.681	100%	3.205	100%
Por faixa etária						
<24 anos	707	30,5%	1.186	32,2%	848	26,5%
>24 a <30 anos	577	24,9%	875	23,8%	782	24,4%
>30 a <50	974	42,0%	1.497	40,7%	1.452	45,3%
>50 a <55 anos	40	1,7%	85	2,3%	75	2,3%
> 55 anos	21	0,9%	38	1,0%	48	1,5%
TOTAL	2.319	100%	3.681	100%	3.205	100%

*O reporte por país passou a ser realizado a partir de 2023. Flutuações positivas em 2023, com relação a 2022, referem-se a novas contratações, fusões resultantes da aquisição de novas empresas e movimentações entre empresas. Variações negativas se devem a rescisões e término de contratos de trabalho, pedidos de demissão, movimentações entre empresas, entre outros fatores relacionados à rotatividade de funcionários.

Novas contratações e rotatividade de empregados* GRI 401-1

	2021		2022		2023	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Por raça/cor						
Branços	1.252	54,0%	1.792	48,7%	1.582	49,4%
Amarelos	18	0,8%	56	1,5%	39	1,2%
Pretos	205	8,8%	387	10,5%	327	10,2%
Indígenas	0	0,0%	14	0,4%	5	0,2%
Pardos	842	36,3%	1.421	38,6%	1.212	37,8%
Não informado	2	0,1%	11	0,3%	40	1,2%
TOTAL	2.319	99,9%	3.681	100%	3.205	100%
Por região						
Norte	90	3,9%	137	3,7%	102	3,2%
Nordeste	258	11,1%	403	10,9%	326	10,2%
Centro-Oeste	186	8,0%	269	7,3%	251	7,8%
Sudeste	1.556	67,1%	2.562	69,6%	2.251	70,2%
Sul	229	9,9%	310	8,4%	244	7,6%
Portugal	0	0,0%	0	0,0%	31	1,3%
TOTAL	2.319	100%	3.681	100%	3.205	99,0%

*O reporte por país passou a ser realizado a partir de 2023. Flutuações positivas em 2023, com relação a 2022, referem-se a novas contratações, fusões resultantes da aquisição de novas empresas e movimentações entre empresas. Variações negativas se devem a rescisões e término de contratos de trabalho, pedidos de demissão, movimentações entre empresas, entre outros fatores relacionados à rotatividade de funcionários.

Rotatividade* GRI 401-1						
	2021		2022		2023	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Por gênero						
Homens	926	34,3	1.263	35,0	1.940	51,4
Mulheres	482	25,8	785	30,5	1.187	44,7
TOTAL	1.408	30,9	2.048	33,1	3.127	48,7
Por faixa etária						
<24 anos	225	23,0	514	36,4	761	59,0
>24 a <30 anos	389	34,0	499	32,8	726	44,2
>30 a <50	732	32,5	966	32,6	1.528	48,7
>50 a <55 anos	35	31,0	48	27,9	76	37,1
> 55 anos	27	37,0	21	17,9	36	24,0
TOTAL	1.408	30,9	2.048	33,1	3.127	48,7

Rotatividade* GRI 401-1						
	2021		2022		2023	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Por raça/cor						
Branco	734	30,19	1.029	32,4	1.569	49,5
Amarelos	8	18,2	24	31,6	25	28,4
Pretos	85	29,0	168	32,7	279	49,2
Indígenas	0	0	5	55,6	8	114,3
Pardos	580	32,4	815	33,9	1.216	50,9
Não informado	4	400,0	7	70,0	30	14,7
TOTAL	1.408	30,9	2.048	33,1	3.127	48,7
Por região						
Norte	56	36,1	80	38,3	101	48,6
Nordeste	120	21,7	194	24,5	307	38,1
Centro-Oeste	122	35,3	213	53,0	267	70,6
Sudeste	960	30,9	1.368	32,0	2.158	49,6
Sul	150	37,6	193	37,8	272	55,7
Portugal	0	0	0	0	22	11,5
TOTAL	1.408	30,9	2.048	33,1	3.127	48,7

*Turnover com ocorrência: considera todos os desligamentos, independentemente do motivo. O cálculo é feito da seguinte forma: (quantidade de desligados no ano / quantidade de funcionários ativos no fechamento do ano) x 100. Turnover sem ocorrência: exclui os desligamentos por redução de quadro, desmobilização, falecimento, término de contrato e exoneração estatutária. O cálculo é realizado da seguinte forma: (quantidade de desligados sem ocorrência no ano / quantidade de funcionários ativos no fechamento do ano) x 100.

Nota: o reporte por país passou a ser realizado a partir de 2023. Flutuações positivas em 2023, com relação a 2022, referem-se a novas contratações, fusões resultantes da aquisição de novas empresas e movimentações entre empresas. Variações negativas se devem a rescisões e término de contratos de trabalho, pedidos de demissão, movimentações entre empresas, entre outros fatores relacionados à rotatividade de funcionários.

Licença-maternidade/paternidade* GRI 401-3

Novas contratações e rotatividade de empregados	2021		2022		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Número de empregados elegíveis à licença	2.696	1.865	3.612	2.571	3.772	2.653
Número de empregados que saíram de licença no período	83	71	112	100	98	109
Número de empregados que retornaram da licença no período	82	63	105	60	94	58
Número de empregados ainda em licença no encerramento do período	1	8	7	40	4	51
Número de empregados que permaneceram no emprego por pelo menos 12 meses após o retorno da licença	67	36	90	79	75	93
Taxa de retorno	98,8%	88,7%	93,7%	60,00%	95,9%	53,2%
Taxa de retenção	80,7%	50,7%	80,4%	79,0%	76,5%	85,3%

*Foram considerados apenas os colaboradores ativos no sistema SAP. Variações podem ser interpretadas como um reflexo do aumento no número de ativos. Isso pode ser devido a fatores como a fusão de empresas adquiridas e movimentações entre empresas, entre outros.

Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho* GRI 403-8

	2021	2022	2023
Número total	4.542	6.183	6.425
Número de cobertos por sistema de gestão	4.542	6.183	6.425
Percentual de cobertos por sistema de gestão	100%	100%	100%

*As informações são referentes a 100% de colaboradores próprios. Não é feito controle de terceiros.

Trabalhadores que não são empregados* GRI 2-8

Número de trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização	2021		2022		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
TOTAL	232	135	300	170	425	167

*Em termos gerais, são prestadores de serviços (PJ) nas áreas de Tecnologia da Informação (TI), segurança patrimonial, limpeza, alimentação, serviços de RH, entre outros. A flutuação entre 2022 e 2023 decorre de contratações dessa categoria ao longo do ano, mais a absorção de colaboradores oriundos das empresas adquiridas para dentro do SAP.

Satisfação e atrito

Por engajamento	2021*		2022		2023**	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Score Pulses	7,9	7,6	8,4	8,3	N/A	N/A
e-NPS	N/A	N/A	48	49	43	51
NPS	44	40	58	54	-	-

*Em 2021, não era contabilizado o e-NPS.

**Em 2023 não houve medições.

Proporção da remuneração total anual* GRI 2-21

	2021	2022	2023
Proporção indivíduo mais bem pago/média de todos os empregados (%)	91,6	152,7	88,6
Variação percentual da maior remuneração paga (%)	0,2%	91,2%	-42,5%
Variação percentual da remuneração total média (%)	14,4%	14,7%	-0,8%
Proporção da variação percentual da maior remuneração paga pelo aumento percentual da remuneração total média	0,0	6,2	54,6
Diferença salarial % de funcionário	2021	2022	2023
Funcionários pagos com salário-mínimo	1%	1%	3%
Funcionários pagos acima do salário-mínimo	99%	99%	97%
Funcionários de jornada integral pagos com ações da Movida**	0%	0%	1%

*Foram considerados apenas colaboradores com status ativos, contendo adquiridas. Para os cálculos, foram consideradas as somatórias pelas unidades de negócios.

**Em 2021 o valor real foi de 0,00055% e em 2022 foi de 0,00041%.

Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero* GRI 202-1

Unidades no Brasil	2021		2022		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Salário mais baixo pago pela organização	R\$ 1.100,0	R\$ 1.100,0	R\$ 1.212,0	R\$ 1.212,0	R\$ 1.320,0	R\$ 1.320,0
Salário-mínimo determinado por legislação ou sindicato	R\$ 1.100,0	R\$ 1.100,0	R\$ 1.212,0	R\$ 1.212,0	R\$ 1.302,0	R\$ 1.302,0
Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

*O conceito de "unidades operacionais importantes" se refere a todas as unidades de negócio da Companhia. Em razão do presente estudo ser construído com base em informações sistêmicas, todas as informações foram consideradas, eliminando a possibilidade de existir o conceito de "outros trabalhadores (exceto os empregados)". O conceito de salário-mínimo local definido pela Movida como referência é o salário-mínimo nacional, que foi de R\$ 1.302,00 em 2023. Dessa forma, não há como o referido conceito ser alternado entre as unidades operacionais importantes ou em qualquer outra hipótese.

Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local* GRI 202-2

	2021		2022		2023	
	Diretoria**	Gerência	Diretoria**	Gerência	Diretoria**	Gerência
Número total de empregados do nível funcional	14	145	21	177	20	211
Número de empregados do nível funcional contratados localmente	5	28	4	23	6	98
Percentual de empregados do nível funcional contratados localmente	35,7%	19,3%	19,0%	13,0%	30,0%	46,4%

*O conceito de "local" considera o estado (UF) que a empresa se encontra e o estado (UF) que o colaborador reside, conforme cadastrado no SAP. O conceito de "unidades operacionais importantes" considera todas as unidades de negócios da Companhia, agrupando suas respectivas empresas do segmento, com alteração no conceito em 2023. GRI 2-4

**Definição de "Diretoria": cargos de: diretores, CEO, CFO, VP, Presidente, conselheiros e membros de comitês.

Acidentes de trabalho* GRI 403-9

	2021	2022	2023
Total de horas-homem trabalhadas	6.917.946	9.848.560	11.137.691
Número de acidentes registráveis	1	4	2
Taxa de acidentes registráveis	0,1	0,4	0,2
Número acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	1
Taxa de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0,0	0,0	0,1
Número de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0
Taxa de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0,0	0,0	0,0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0	0	2
Taxa de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0,0	0,0	0,2
Taxa de gravidade de acidentes	0,1	0,4	0,2

*Houve apenas uma ocorrência em 2023 registrável, sendo por condição insegura. Mesmo não tendo impactos negativos significativos identificados, há mapeamento de todos os processos pertinentes na área de Saúde e Segurança do trabalho, que adota ações preventivas, como os indicadores de acidentes, a fim de medir a eficácia das ações para o alcance dos objetivos e metas. Há auditorias em campo, por meio do APP Axyma, levantamento de perigos e riscos, treinamentos específicos, capacitações e diálogos com os colaboradores. Nos pontos de atendimento, a Companhia conta com operações de veículos leves, movimentação interna nos pátios, movimentação externa em traslado entre oficinas e postos de combustíveis, traslado entre ponto de atendimento e traslado entre clientes. A CS Frotas não teve acidentes de consequência grave durante o período analisado. Somente atividades de abastecimento em alguns pontos de atendimento foram caracterizados como perigosos conforme NR 16, por meio de análise e elaboração do Laudo de Periculosidade, o que resultou em adicional aos colaboradores que as realizam. CS Frotas: Controle do uso de EPI, aplicação de diálogos semanais de segurança (DSS), auditorias de segurança nas filiais. É mantida Política de SSMA atualizada, a fim de promover a segurança em todas as etapas das operações, aumentando a percepção e avaliação dos riscos envolvidos, com conscientização por meio de programas, campanhas, além do uso de plataformas digitais, com o intuito de promover a segurança em todas as operações e seguindo exigências e determinações das leis e normas vigentes. Os índices foram calculados com base em 1.000.000 de horas trabalhadas, a partir de Planilha Interna de Controle. Todos os colaboradores são abrangidos por sistema de gestão, desde áreas administrativas até as áreas operacionais.

Média de horas de capacitação por ano, por empregado GRI 404-1

Por gênero	2021		2022		2023	
	Total de horas de treinamento	Média por empregado	Total de horas de treinamento	Média por empregado	Total de horas de treinamento	Média por empregado
Homens	7.383,3	2,7	5.555,4	1,5	27.704,5	8,3
Mulheres	4.503,0	2,4	4.194,1	1,6	24.148,1	3,6
TOTAL	11.886,4	2,6	9.749,5	1,6	51.852,6	5,2

Média de horas de capacitação por ano, por empregado* GRI 404-1

Por categoria funcional	2021		2022		2023	
	Total de horas de treinamento	Média por empregado	Total de horas de treinamento	Média por empregado	Total de horas de treinamento	Média por empregado
Diretoria	264,9	18,9	505,8	24,1	17,3	5,8
Gerência-Geral (Alta Gestão)	212,2	3,9	222,5	10,8	239,8	8,9
Gerência de Área	333,0	1,5	124,0	0,5	4.848,5	5,6
Gerência de Loja	780,0	7,1	98,0	0,8	3.842,0	5,2
Coordenação (Gestão Jr.)	180,0	1,6	933,0	7,3	4.548,9	7,7
Supervisão	71,0	0,6	601,0	3,9	1.501,5	2,2
Administrativo	8.902,4	6,1	6.451,2	3,7	10.629,5	3,0
Operacional	558,4	0,2	488,0	0,1	21.147,5	6,5
Aprendizes	470,8	2,9	275,9	1,5	393,0	21,8
Estagiários	113,7	8,7	50,0	2,2	2.190,3	8,5
Trainees	0,0	0,0	0,0	0,0	2.494,3	356,3
TOTAL	11.886,4	2,6	9.749,5	1,6	51.852,6	5,2

*Entre os anos de 2022 e 2023, houve uma flutuação notável na porcentagem de treinamentos realizados, impulsionada por uma mudança estratégica. No ano de 2022, a medição dos treinamentos estava limitada, não abrangendo todas as atividades realizadas pelos multiplicadores. Isso resultou em uma porcentagem mais baixa de treinamentos registrados. No entanto, em 2023, houve um aumento significativo na porcentagem de treinamentos, devido à implementação de um sistema abrangente de medição que capturou todas as atividades de treinamento conduzidas pelos multiplicadores. Essa mudança permitiu uma visão mais precisa e abrangente das iniciativas de desenvolvimento de habilidades, refletindo assim um aumento perceptível na porcentagem de treinamentos registrados entre os dois anos.

Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira* GRI 404-3

Por gênero	2021		2022		2023	
	Número de empregados avaliados	% de empregados avaliados	Número de empregados avaliados	% de empregados avaliados	Número de empregados avaliados	% de empregados avaliados
Homens	815	43,7%	1.708	47,3%	1.630	82%
Mulheres	1.222	45,3%	1.236	48,1%	2.165	84%
TOTAL	2.037	44,7%	2.944	47,6%	3.795	83,0%
Por categoria funcional**						
Diretoria	14	100%	21	100%	8	67%
Gerência-Geral (Alta Gestão)	54	100%	63	98,4%	14	100%
Gerência de Área	87	95,6%	108	96,4%	96	95%
Gerência de Loja	217	100%	258	100%	213	86%
Coordenação (Gestão Jr.)	109	99,1%	128	100%	86	91%
Supervisão	116	100%	155	100%	111	88%
Administrativo	1.440	99,0%	2.211	127,2%	1.149	91%
Operacional	0	0,0%	0	0,0%	0	0%
Aprendizes	0	0,0%	0	0,0%	0	0%
Estagiários	0	0,0%	0	0,0%	0	0%
Trainees	0	0,0%	0	0,0%	0	0%
TOTAL	2.037	44,7%	2.944	47,6%	1.677	37,0%

*Foi realizada avaliação de performance para o nível Administrativo, contemplando Avaliação de Competências, Avaliação de Potencial e Análise de resultados das Metas Corporativas e Individuais desde 2020. Os resultados dessas avaliações passam anualmente pelos Comitês de Calibração, posicionando os colaboradores no Mapa 9box. Com esse posicionamento são realizadas as Gestões de Consequência do Ciclo com movimentações internas, de mérito, promoções e eventuais desligamentos dos colaboradores avaliados com baixo potencial e baixo desempenho.

**As categorias funcionais Operacional, Aprendizes, Estagiários e Trainees não recebem análises de desempenho.

Diversidade em órgãos de governança, por gênero GRI 405-1

	2021		2022		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Comitê de Sustentabilidade	66,7%	33,3%	66,7%	33,3%	66,7%	33,3%
Comitê de Auditoria	100%	0,0%	100%	0,0%	100%	0,0%
Comitê de Ética e Compliance	100%	0,0%	100%	0,0%	100%	0,0%
Comitê Financeiro	100%	0,0%	100%	0,0%	100%	0,0%
Diretoria-Executiva	100%	0,0%	100%	0,0%	100%	0,0%
Conselho de Administração	100%	0,0%	100%	20,0%	100%	0,0%

Diversidade em órgãos de governança, por faixa etária GRI 405-1

	2021					2022					2023				
	< 24 anos	> 24 e < 30 anos	> 30 e < 50 anos	> 50 e < 55 anos	> 55 anos	< 24 anos	> 24 e < 30 anos	> 30 e < 50 anos	> 50 e < 55 anos	> 55 anos	< 24 anos	> 24 e < 30 anos	> 30 e < 50 anos	> 50 e < 55 anos	> 55 anos
Comitê de Sustentabilidade	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%
Comitê de Auditoria	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Comitê de Ética e Compliance	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	66,7%
Comitê Financeiro	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%
Diretoria-Executiva	0,0%	0,0%	80,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	80,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	75,0%	0,0%	25,0%
Conselho de Administração	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	80,0%

Diversidade em órgãos de governança, por raça/cor GRI 405-1

	2021					2022					2023				
	Branco	Amarelos	Pretos	Indígenas	Pardos	Branco	Amarelos	Pretos	Indígenas	Pardos	Branco	Amarelos	Pretos	Indígenas	Pardos
Comitê de Sustentabilidade	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Comitê de Auditoria	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Comitê de Ética e Compliance	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Comitê Financeiro	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Diretoria-Executiva	80,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	80,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%
Conselho de Administração	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Membros dos órgãos de governança (total)	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	95,2%	0,0%	0,0%	0,0%	4,8%

Proporção entre o salário-base e a remuneração por categoria funcional* GRI 405-2

	2021		2022		2023	
	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração
Diretoria	0,6	0,5	0,7	0,5	0,7	0,6
Gerência-Geral (Alta Gestão)	0,7	0,8	0,8	0,9	0,9	0,8
Gerência de Área	0,7	0,8	0,8	0,9	0,8	0,9
Gerência de Loja	0,9	0,8	0,9	0,7	0,9	0,8
Coordenação (Gestão Jr.)	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
Supervisão	0,9	1,0	0,9	0,9	1,0	0,9
Administrativo	1,0	1,0	0,9	0,9	0,8	0,8
Operacional	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Aprendiz	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Estagiários	1,0	0,9	1,0	0,9	1,0	0,9
Trainees	1,0	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
TOTAL	9,8	9,5	9,9	9,7	9,9	9,5

*As flutuações positivas podem estar relacionadas a mudança da política de remuneração, novas contratações, transferência entre empresas. Para as flutuações negativas, entende-se como rescisões e término do contrato de trabalho, pedido de demissão, movimentações entre empresas, entre outros motivos relacionados ao *turnover*.

O indicador não leva em consideração especificidades de cada cargo, como atividade, tempo de empresa e/ou função, produtividade e perfeição técnica, realidade e/ou responsabilidade de forma individualizada.

Os dados de médias de salário-base e remuneração utilizaram as médias de todos os meses do ano e com todos os funcionários.

Capital social e de relacionamento

Fornecedores

Proporção de gastos com fornecedores locais* GRI 204-1			
Proporção de gastos com fornecedores locais	2021	2022	2023**
Gastos com todos os fornecedores (R\$)	7.084.885.242,0	9.723.796.235,0	11.691.502.899,4
Gastos com fornecedores locais (R\$)	2.516.309.859,0	4.939.191.678,2	8.893.040.340,2
Percentual de gastos com fornecedores locais (%)	35,5%	50,8%	76,1%

*Considerados como locais os fornecedores localizados no mesmo estado em que as compras foram realizadas. Compilados os valores dos centros cadastrados no Sistema SAP. O conceito de "unidades operacionais importantes" refere-se a todas as empresas do Grupo Movida cadastradas no SAP da holding SIMPAR.

A expansão do negócio e aquisição de novas empresas contribuíram para o aumento no volume.

*No *report* referente ao ano de 2022, na extração de dados realizada não foram considerados os pedidos de compra do tipo "PO Veículos". Com a inclusão destes pedidos, o total de dispêndios com fornecedores no ano de 2022 passa a ser R\$ 12.146.979.827,57. GRI 2-4

Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais* GRI 414-1			
	2021	2022	2023
Novos fornecedores que foram considerados para contratação	1.782	3.082	1.744
Total de novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	0	0	0
Total de novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	1.766	2.959	1.718
% de fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	0,0%	0,0%	0,0%
% de fornecedores selecionados com base em critérios sociais	99,1%	96,0%	98,5%

*Não há avaliação dos fornecedores após a homologação, porém está em estudo a possibilidade de implementação do processo de reavaliação em *due diligence* dos fornecedores críticos ativos com periodicidade definida. Considera todos os fornecedores cadastrados no SAP.

Comunidade

Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços GRI 203-1			
Categoria	2021	2022	2023*
Recursos próprios**	1.124.923,0	1.062.917,5	316.002,0
Projeto SOMA	-	787.209,7	-
Mulheres Negras no TI	-	34.800,0	-
Recursos incentivados	1.927.989,3	-	-
TOTAL	3.052.912,3	1.884.927,2	316.002,0

*Não houve aportes em 2023 em Projeto SOMA, Mulheres Negras no TI e Recursos Incentivados.

**Valores referentes à somatória de todos os valores repassados ao Instituto Julio Simões, no qual a Movida desenvolve frente de atuação social.

Doações de colaboradores

Categoria	2022			2023		
	Percentual total dos custos (%)	Valor	Item considerado	Percentual total dos custos (%)	Valor	Item considerado
Ações voluntárias em período de expediente	0,1%	R\$ 1.566,7	Tempo: voluntariado prestado pelos colaboradores durante o período de trabalho remunerado	0,0%	0,0	Tempo: voluntariado prestado pelos colaboradores durante o período de trabalho remunerado
Investimentos comunitários/sociais	39,8%	R\$ 1.062.917,5	Doação ao Instituto Júlio Simões e Mulheres Negras no TI	38,3%	R\$ 316.002,0	Doação ao Instituto Júlio Simões
Iniciativas comerciais	1,4%	R\$ 36.491,3	Tarifa Social	2,0%	R\$ 16.897,0	Treinamento de libras e Mentoria Movida por Elas
Contribuições em dinheiro	28,7%	R\$ 766.377,7	SOMA + Mulheres Negras no TI	12,1%	R\$ 100.000,0	SP+B
Doações em espécie: produto/serviços, projetos/parcerias ou similares*	0,0%	R\$ 473,0	Transporte (carros doados em forma de comodato)			
Custos de administração	30,1%	R\$ 805.185,4	Custo administrativo - Instituto Júlio Simões	47,6%	R\$ 392.747,5	
TOTAL		R\$ 2.673.011,6			R\$ 825.646,5	

*Percentual total de 0,02%. Valor apresentado na tabela dentro do padrão de relato com uma casa decimal.

Doações da Movida

Categoria	2022		2023	
	Valor	Item considerado	Valor	Item considerado
Doações beneficentes/doações	R\$ 57.396,3	Doações para Campanhas (Inverno, Natal e Caminho do bem)	R\$ 20.412,9	Doações para Campanhas (Inverno, Natal e Caminho do bem)

Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos

GRI 410-1

	2021	2022	2023
Total de empregados em atividades de vigilância/segurança	0	26	32
Número de empregados de vigilância/segurança treinados em direitos humanos	0	0	0
Percentual de empregados de vigilância/segurança treinados em direitos humanos	0	0	0
Total de terceiros em atividades de vigilância/segurança	133	317	331
Número de terceiros de vigilância/segurança treinados em direitos humanos	0	0	19
Percentual de terceiros de vigilância/segurança treinados em direitos humanos	0	0	0,1

Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local

GRI 413-1

	2021	2022	2023
Avaliações de impacto social, inclusive avaliações de impacto de gênero, com base em processos participativos	100%	100%	100%
Avaliações de impacto ambiental e monitoramento contínuo	100%	100%	100%
Divulgação pública dos resultados das avaliações de impacto ambiental e social	100%	100%	100%
Programas de desenvolvimento local baseados nas necessidades de comunidades locais	100%	100%	100%
Planos de engajamento de <i>stakeholders</i> baseados em mapeamentos dessas partes	100%	100%	100%
Comitês e processos de consulta ampla à comunidade local incluindo grupos vulneráveis	100%	100%	100%
Conselhos de trabalho, comissões de saúde e segurança no trabalho e outras entidades representativas de trabalhadores para discutir impactos	100%	100%	100%
Processos formais de queixas por parte de comunidades locais	100%	100%	100%

Capital natural

Resíduos

Resíduos gerados (em t)* GRI 306-3

Resíduos não perigosos	2021	2022	2023
Pneus usados inservíveis	0,0	105,7	69,0
Papel/papelão/plástico	11,6	21,4	82,8
Metais	0,8	0,6	28,0
Doméstico/Orgânicos	12,4	36,2	23,2
Outros resíduos	0,7	0,7	17,0
SUBTOTAL	25,6	164,6	220,1
Resíduos perigosos			
Óleo lubrificante usado (OLUC)	0,0	0,3	26,8
Baterias automotivas	0,0	41,0	12,9
Resíduos classe I – contaminados	0,0	0,4	17,9
Filtro de óleo	0,0	0,1	1,9
Outros resíduos	0,0	60,9	18,3
SUBTOTAL	0,0	102,8	77,8
TOTAL	25,6	267,5	297,8

Resíduos não destinados para disposição final (em t)* GRI 306-4

Resíduos não perigosos	2021	2022	2023
Pneus usados inservíveis	0,0	58,7	33,4
Papel/papelão/plástico	11,6	21,4	82,8
Metais	0,8	0,6	28,0
Doméstico/Orgânicos	0,7	0,0	0,0
Outros resíduos	0,0	0,7	1,1
SUBTOTAL	13,1	81,4	145,5
Resíduos perigosos			
Óleo lubrificante usado (OLUC)	0,0	0,3	22,3
Baterias automotivas	0,0	12,7	12,4
Resíduos classe I - contaminados	0,0	0,0	4,3
Sucata eletrônica	0,0	0,0	0,1
Outros resíduos	0,0	0,0	0,7
SUBTOTAL	0,0	13,0	39,8
TOTAL	13,1	94,4	185,3

*Os dados foram compilados com o auxílio da plataforma Vertown de Gestão de Resíduos, onde cada operação solicita a coleta da quantidade de resíduo informada, acompanha a retirada e a chegada do resíduo no destinador final, de acordo com as documentações do Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e o Certificado de Destinação Final (CDF). O aumento de resíduos refere-se ao aumento de pontos de atendimento em contrato com os fornecedores de coleta de resíduos.

*Houve correção dos dados de 2022. GRI 2-4

Resíduos não destinados para disposição final (em t)* GRI 306-5

	2021		2022		2023	
<i>Resíduos não perigosos</i>	<i>Dentro da organização</i>	<i>Fora da organização</i>	<i>Dentro da organização</i>	<i>Fora da organização</i>	<i>Dentro da organização</i>	<i>Fora da organização</i>
Preparação para reutilização	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Reciclagem	0,0	13,1	0,0	81,4	0,0	138,1
Outras operações de recuperação	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,4
SUBTOTAL	0,0	13,1	0,0	81,4	0,0	145,5
<i>Resíduos perigosos</i>						
Preparação para reutilização	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
Reciclagem	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	13,7
Outras operações de recuperação	0,0	0,0	0,0	12,7	0,0	26,1
SUBTOTAL	0,0	0,0	0,0	13,0	0,0	39,8
TOTAL	0,0	13,1	0,0	94,4	0,0	185,3

*A variação significativa com relação ao ano anterior, refere-se ao aumento de pontos de atendimento, aprimoramento do processo e novos contratos com os fornecedores de tratamento.

Resíduos destinados para disposição final (em t) GRI 306-5

<i>Resíduos não perigosos</i>	2021	2022	2023
Pneus usados inservíveis	0,0	47,0	35,5
Doméstico/Orgânicos	12,5	36,2	23,2
Outros resíduos	0,0	0,0	15,7
SUBTOTAL	12,5	83,2	74,6
<i>Resíduos perigosos</i>			
Óleo lubrificante usado (OLUC)	0,0	0,0	4,5
Baterias automotivas	0,0	28,3	0,0
Resíduos classe I - contaminados	0,0	0,4	13,6
Filtro de óleo	0,0	0,1	1,9
Chorume	9,0	0,0	0,0
Outros resíduos	0,0	60,9	18,0
SUBTOTAL	9,0	89,8	38,0
TOTAL	21,5	173,1	112,5

Resíduos destinados para disposição final (em t) GRI 306-5

	2021*		2022		2023**	
	Dentro da organização	Fora da organização	Dentro da organização	Fora da organização	Dentro da organização	Fora da organização
Resíduos não perigosos						
Incineração com recuperação de energia	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Incineração sem recuperação de energia	0,0	13,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Aterro	12,5	0,0	0,0	36,2	0,0	74,6
Outras operações de recuperação	0,0	0,0	0,0	47,0	0,0	0,0
SUBTOTAL	12,5	13,1	0,0	83,2	0,0	74,6
Resíduos perigosos						
Incineração com recuperação de energia	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,9
Incineração sem recuperação de energia	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	1,1
Aterro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	14,5
Outras operações de recuperação	0,0	0,0	0,0	89,4	0,0	19,4
SUBTOTAL	0,0	0,0	0,0	89,8	0,0	38,0
TOTAL	12,5	13,1	0,0	173,1	0,0	112,5

*2021 foi o início do monitoramento de indicadores de resíduos.

**Redução significativa de resíduos perigosos em relação ao ano anterior em função da reciclagem de pneus inservíveis e baterias. Em 2023, tivemos uma frente de trabalho para melhorar a reutilização e reciclagem de resíduos, reduzindo a destinação final de perigosos e não perigosos.

Energia e recursos hídricos

Consumo de energia dentro da organização* (GJ)

GRI 302-1 | Total de combustível consumido, porcentagem de gás natural e porcentagem de renovável SASB TR-RO-110a.3/TR-AF-110a.3

Consumo de combustíveis de fontes não-renováveis (GJ)	2021	2022	2023
Diesel	18.386,4	37.257,6	22.195,1
Acetileno	0	0,0	2,3
Gasolina	9.096,3	18.621,5	19.779,5
Gasolina de avião	0,0	0,0	287,6
GLP	9,7	3,0	3,6
Gás Natural (transporte rodoviário)	-	-	-
TOTAL NÃO RENOVÁVEIS	27.492,4	55.882,2	42.268,3
Consumo de combustíveis de fontes renováveis (GJ)	2021	2022	2023
Etanol hidratado	150.594,9	191.504,4	144.454,3
Etanol anidro	2.327,8	4.765,4	5.061,7
Biodiesel	1.931,1	3.699,8	2.668,1
TOTAL RENOVÁVEIS	154.853,9	199.969,6	152.184,1

*Ferramenta de cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol usada como base metodológica. Fonte de fatores de conversão utilizados: Ferramenta de cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol usada como base metodológica. Fonte de fatores de conversão utilizados: Ferramenta do GHG Protocol Brasil, dados de PCIs (Poder Calorífico Inferior) incorporados na ferramenta ONS (Operador Nacional do Sistema Elétrico) que considera o percentual de energia renovável em 88,9% em 2023. Base Aneel com média das tarifas de energia nacionais.

Consumo de energia dentro da organização* (GJ)

GRI 302-1 | Total de combustível consumido, porcentagem de gás natural e porcentagem de renovável SASB TR-RO-110a.3/TR-AF-110a.3

Consumo de energia adquirida (GJ)	2021	2022	2023
Eletricidade total	40.327,3	40.575,0	57.608,8
Eletricidade não renovável	8.831,7	8.885,9	6.394,6
Eletricidade renovável	31.495,6	31.689,1	51.214,2
TOTAL ENERGIA ADQUIRIDA	40.327,3	40.575,0	57.608,8
TOTAL GERAL	222.673,5	296.426,8	252.061,2

*Redução do uso de diesel devido a retirada de todos os geradores nos pontos de atendimento no início do segundo semestre de 2023. O aumento do consumo de energia foi devido ao aumento do número de pontos de atendimento. Energia renovável em 2023 caracterizava 2% da energia total da Companhia. Os fatores utilizados consideram a ferramenta do PBGHG Protocol de 2022 e o Relatório do BEN 2023. Para energia elétrica são considerados os fatores de conversão de R\$ para MWh, de acordo com a Aneel. Indicador reapresentado, considerando a base de dados dos inventários de GEE auditados e a ferramenta de cálculo desenvolvida pela Companhia. (<https://portalrelatorios.aneel.gov.br/luznatarifa/cativo>).

Consumo de energia fora da organização* (GJ) GRI 302-2

Energia consumida fora da companhia por atividade (GJ)	2021	2022	2023
Logística	0,0	0,0	0,0
Consumo final de produtos vendidos	4.955.394,8	5.914.713,2	5.364.341,3
TOTAL	4.955.394,8	5.914.713,2	5.364.341,3

*A Movida prioriza o abastecimento com etanol em todos os alugueis de carros realizados. Seguindo os fatores de emissão do GHG Protocol, ferramenta do Programa Brasileiro do GHG Protocol (FGV, 2023). Fonte dos fatores de conversão utilizados: (IPCC, 2006), (BEM, 2022) e (DEFRA, 2022).

Intensidade energética (GJ/milhares R\$)* GRI 302-3

	2021	2022	2023
Dentro da organização	222.673,4	296.426,8	252.061,2
Fora da organização	4.955.394,8	5.914.713,2	5.364.341,3
Receita	5.332,6	9.600,1	10.300,0
Intensidade energética**	971,0	647,0	545,3

*Para o cálculo da intensidade energética, considerou-se o consumo de combustíveis e energia elétrica dentro e fora da organização.

**Foram Incluídos dados de energia relacionados a eletricidade e combustíveis, e considerado o consumo de energia dentro e fora da organização. Adotada ferramenta do GHG procol - Versão 1.8 (agosto/2023); Base Anel com média das tarifas de energia nacionais; Dados do ONS (Operador nacional do sistema elétrico); Base ANP com a média dos valores de combustíveis.

Captação de água* GRI 303-3

Volume total de água retirada de todas as áreas e de áreas com estresse hídrico, por fonte (ML)	2021		2022		2023	
	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
I. Águas de terceiros (total)	262,2	0,0	147,2	118,8	172,9	117,6
TOTAL GERAL	262,2	0,0	147,2	118,8	172,9	117,6

*A água é proveniente de abastecimento público. Não há mensuração de descarte e é considerado o consumo igual à captação. A contabilização é realizada com base no consumo apontado em faturas de água. Foram consideradas no cálculo todas as operações da Movida e CS Frotas. Houve aumento decorrente do aumento do número de pontos de atendimento em todos os segmentos da empresa, que está trabalhando em estratégias para redução. Ao longo do ano foi ampliado o Programa de Lavagem a Seco e Água de Reúso, o que favorece a redução do consumo de água nos pontos de atendimento.

Consumo de água* GRI 303-5

	2021	2022	2023
Consumo total de água de todas as áreas	262,2	147,2	172,9
Consumo total de água de todas as áreas com estresse hídrico*		118,9	172,9

*Em 2021 não foi mensurado o consumo de água em áreas de estresse hídrico. Para 2022 e 2023 foi calculado o consumo de água proveniente de áreas com estresse hídrico com base no [WRI Aqueduct Water Risk Atlas](#). Foram consideradas no cálculo todas as operações da Movida e CF Frotas. ano, a Companhia ampliou o Programa de Lavagem a Seco e Água de Reúso, o que favorece a redução do consumo de água nos pontos de atendimento. A contabilização é realizada com base no consumo apontado em faturas de água. 1ML=1 milhão de litros.

Emissões

Emissões* diretas (Escopo 1) de Gases do Efeito Estufa (GEE) – (tCO₂e) GRI 305-1 | Emissões globais brutas do Escopo 1 SASB TR-RO-110a.1/TR-A-F-110a.1

	2019	2020	2021	2022	2023**
Combustão móvel	2.157,8	1.640,4	2.214,7	1.697,3	1.577,2
Combustão estacionária***	126,2	115,6	130,3	28,1	0,7
Combustão fugitiva****	15,2	0,2	70,9	141,7	62,0
SUBTOTAL	2.299,2	1.756,2	2.415,8	1.867,1	1.639,8
Emissões biogênicas	0,0	0,0	0,0	2.505,4	2.864,9
TOTAL	2.299,2	1.756,2	2.415,8	4.372,5	4.504,8

*Em relação à publicação anterior, há correção dos indicadores de emissões de GEE, considerando a auditoria realizada nos últimos inventários e a meta aprovada pela SBTi GRI 2-4

**O inventário de 2023 será atualizado com a divulgação da ferramenta do GHG Protocol e auditado por terceira parte, assim como os demais anos foram auditados. O ano-base para o cálculo é 2023. Gases incluídos no cálculo: CO₂, CH₄ e N₂O.

***Para emissão estacionária houve uma redução considerável devido à retirada de todos os geradores presentes em ponto de atendimento.

****Para as emissões fugitivas, não houve manutenção com troca de gases refrigerantes em ar-condicionado no ano de 2023.

Emissões indiretas (Escopo2) de GEE provenientes da aquisição de energia* (tCO₂e) GRI 305-2

	2019	2020	2021	2022	2023
Abordagem de localização	742,0	560,6	1.456,5	479,3	572,2

*O inventário de 2023 será atualizado com a divulgação da ferramenta do GHG Protocol para o ciclo de 2024, e será auditado por terceira parte, bem como os demais anos foram auditados. Considerado 2023 como ano-base para cálculo. Segue os fatores de emissão do GHG Protocol, ferramenta do Programa Brasileiro do GHG Protocol (FGV, 2023). Fonte dos fatores de emissão usado foi o GW P100a (IPCC, 2013), sendo a abordagem de consolidação adotada o controle operacional. O Escopo 2 inclui monitoramento dos gases CO₂. O ano-base para cálculo de emissões e especificação de metas é 2019. Todos os anos foram calculados em toneladas. A abordagem de consolidação escolhida foi de controle operacional. A variação dos dados se refere principalmente ao crescimento da Companhia em números de pontos de atendimento. A Movida trabalha para que nos próximos anos todos os locais onde possui controle da energia possam ser abastecidos por fontes renováveis. Outra influência é o índice pluviométrico de cada ano, o que impacta no fator de emissão.

Outras emissões indiretas (Escopo 3) de Gases do Efeito Estufa (GEE)*(tCO₂e) GRI 305-3

Movida	2019	2020	2021	2022	2023
Categoria 1 - BENS E SERVIÇOS COMPRADOS	3.390,5	2.555,6	4.130,6	153.540,1	200.301,8
Categoria 2- BENS DE CAPITAL	0,0	0,0	0,0	26.285,5	302.163,6
Categoria 3- ATIVIDADES RELACIONADAS COM COMBUSTÍVEL E ENERGIA (NÃO INCLUSAS NOS ESCOPOS 1 E 2)	1.208,0	968,1	1.210,2	793,0	860,4
Categoria 4- TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO (UPSTREAM)	2.473,7	2.710,4	3.014,1	3.735,7	5.945,1
Categoria 5- RESÍDUOS GERADOS NAS OPERAÇÕES	45,5	46,1	483,5	352,4	62,4
Categoria 6 - VIAGENS A NEGÓCIOS	1.016,7	185,5	276,2	390,9	273,3
Categoria 7- DESLOCAMENTO DE FUNCIONÁRIOS (CASA-TRABALHO)	5.529,4	5.081,4	7.127,0	11.039,4	14.760,4
Categoria 8 - BENS ARRENDADOS (A ORGANIZAÇÃO COMO ARRENDATÁRIA)	1.678,3	1.399,0	1.912,8	0,0	0,0
Categoria 9 - TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO (DOWNSTREAM)	9.119,8	8.474,7	12.544,0	13.624,5	9.733,4
Categoria 10 - PROCESSAMENTO DE PRODUTOS VENDIDOS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Categoria 11 - USO DE BENS E SERVIÇOS VENDIDOS	0,0	0,0	0,0	0,0	480.540,3

Outras emissões indiretas (Escopo 3) de Gases do Efeito Estufa (GEE)*(tCO₂e) GRI 305-3

Movida	2019	2020	2021	2022	2023
Categoria 12 - FIM DE VIDA ÚTIL DE PRODUTOS VENDIDOS	0,0	0,0	0,0	0,0	11.207,0
Categoria 13 - BENS ARRENDADOS PARA TERCEIROS (ORGANIZAÇÃO COMO ARRENDADORA)	360.972,2	383.596,5	441.016,7	436.538,4	491.060,5
<i>well to tank</i>	61.223,7	65.939,0	83.243,3	84.144,6	97.560,2
<i>tank to whell</i>	299.748,5	317.657,5	357.773,3	352.393,7	393.500,3
Categoria 14 - FRANQUIAS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Categoria 15 - INVESTIMENTOS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL ESCOPO 3	383.755,9	403.618,3	469.802,2	646.299,9	1.516.908,2
Emissões biogênicas	0,0	0,0	0,0	209.591,9	85.515,0
TOTAL GERAL	383.755,9	403.618,3	469.802,2	646.299,9	1.516.908,2

*O inventário de 2023 será atualizado com a divulgação da ferramenta do GHG Protocol para o ciclo de 2024, e será auditado por terceira parte, bem como os demais anos foram auditados. Para a categoria 1, o aumento nas emissões está relacionado aos maiores gastos com aquisição de produtos e serviços porque essas emissões são calculadas com base em fatores monetários (i.e EEIO). Para as categorias 4 e 9 houve uma mudança na metodologia de cálculo - no ano de 2022 foram utilizados fatores da base de dados do Ecoinvent® e para 2023 fatores de emissão do GHG Protocol Brasil. Para a categoria 5 houve uma diminuição da quantidade de resíduos gerados (Movida e CS Frotas). Categoria 6 e 7 houve um refinamento e melhorias na qualidade dos dados. **GRI 2-4**

Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)* GRI 305-4

	2020	2021	2022	2023		
Intensidade de emissão (bond)						
1**	Emissões (tCO ₂ e)	302.789,7	319.974,3	361.645,7	438.884,7	493.272,6
	Receita Líquida (R\$ milhões)	3.836,0	4.085,3	5.332,6	9.600,0	10.300,0
	KPI (tCO₂e/R\$ milhões)	78,9	78,3	67,8	45,7	47,9
	Meta	53,4	53,0	51,8	50,2	48,7
Intensidade de emissão (SBTi)						
	Emissões (tCO ₂ e) Cat 11	425.819,6	414.489,1	305.514,1	486.260,7	480.540,3
	Emissões (tCO ₂ e) Cat 13	360.972,2	383.596,5	441.016,7	436.538,4	491.060,5
	P.	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
2***	km (Cat. 11)	6.093.988.375,8	6.120.226.398,4	4.619.036.140,9	7.552.352.265,0	7.611.630.082,8
	km (Cat. 13)	2.166.292.121,6	2.401.526.584,9	3.421.419.926,4	4.120.409.576,5	4.562.463.040,0
	KPI (gCO₂e/Pkm)	58,8	57,8	57,3	48,8	49,3
	Meta	58,8	56,2	53,6	51,0	48,4
Emissões absolutas (SBTi)						
	Emissões (tCO ₂ e) Escopo 1	2.259,6	1.337,8	1.667,6	1.867,0	1.639,8
	Emissões (tCO ₂ e) Escopo 2	759,9	560,6	1.456,5	479,3	572,2
3****	Emissões totais (tCO₂e)	3.019,5	1.898,4	3.124,1	2.346,3	2.212,0
	Meta (tCO₂e)	3.019,5	2.888,6	2.757,7	2.626,7	2.495,8

*Para as emissões totais as justificativas das variações nos valores são:

ESCOPO 1:

Para emissão estacionária houve uma redução considerável devido à retirada de todos os geradores presentes em ponto de atendimento.

Para as emissões fugitivas, não houve manutenção com troca de gases refrigerantes em ar-condicionado no ano de 2023.

ESCOPO 3:

- Para a categoria 1 o aumento nas emissões está relacionado aos maiores gastos com aquisição de produtos e serviços porque essas emissões são calculadas com base em fatores monetários (i.e EEIO).

- Para a categoria 2, o aumento nas emissões está relacionado a quantificação das emissões dos veículos comprados devido às premissas adotadas para cumprimento das metas aprovadas no SBTi. Nos anos anteriores essas emissões não eram quantificadas.

- Para a categoria 4 e 9 houve uma mudança na metodologia de cálculo, no ano de 2022 foram utilizado fatores da base de dados do Ecoinvent® e para 2023 fatores de emissão do GHG Protocol Brasil.

- Para a categoria 5 houve uma diminuição da quantidade de resíduos gerados em CS frotas.

- Categoria 6 e 7 houve um refinamento e melhorias na qualidade dos dados.

- Para a categoria 11, o aumento nas emissões está relacionado a quantificação das emissões dos veículos vendidos devido às premissas adotadas para cumprimento das metas aprovadas no SBTi. Nos anos anteriores essas emissões não eram quantificadas.

** A métrica escolhida para calcular o índice foi a fórmula = Escopo 1 + Escopo 2 + Escopo 3 (Categoria 13 - Tank-to-Wheel) / receita líquida total em milhões.

*** A métrica escolhida para calcular esse índice foi a fórmula = (Emissões da Categoria 13 + Emissões da Categoria 11) / p.km. (META SBTi).

**** A métrica escolhida para calcular esse índice foi a fórmula = Emissões Escopo 1 + Emissões Escopo 2. (META SBTi). Para a aprovação da meta pelo SBTi, a meta (pessoas/km) monitorada até 2023, foi revisada e aprimorada.

Redução de emissões de GEE* GRI 305-5

	2020 para 2021	2021 para 2022	2022 para 2023
Reduções de Escopo 1	659,7	-548,8	227,2
Reduções de Escopo 2	895,9	-977,2	92,9
Reduções de Escopo 3	66.697,6	174.584,9	870.608,3

*Considerado 2023 como ano-base para o cálculo. As metodologias e premissas adotadas para o indicador são as mesmas descritas nos indicadores GRI 305-1, 305-2 e 305-3, motivo pelo qual houve também reapresentação de dados dos ciclos anteriores. GRI 2-4

Valores negativos representam redução de emissões, de um ano para o outro, enquanto valores positivos representam aumentos.

Redução de emissões de Gases do Efeito Estufa* (GEE) GRI 305-5

Movida	2020 para 2021	2021 para 2022	2022 para 2023
Escopo 1 - Combustão móvel	574,3	1.866,0	120,1
Escopo 1 - Combustão estacionária	14,7	-13,2	27,4
Escopo 1 - Combustão fugitiva	70,7	-0,0	79,8
Escopo 1 - Total de redução de GEE	659,7	1.852,8	227,2

Redução de emissões de Gases do Efeito Estufa* (GEE) GRI 305-5

Movida	2020 para 2021	2021 para 2022	2022 para 2023
Escopo 2 - Abordagem localização	895,9	-961,6	-92,9
Escopo 2 - Total de redução de GEE	895,9	-961,6	-92,904
Escopo 3 - Categoria 1	1.575,0	2.909,6	-46.761,6
Escopo 3 - Categoria 3		905,5	-67,37
Escopo 3 - Categoria 4	242,1	1.818,4	-2.209,4
Escopo 3 - Categoria 5	303,7	-137,1	-290,0
Escopo 3 - Categoria 6		1.088,2	117,5
Escopo 3 - Categoria 7		1.579,5	-3.721,0
Escopo 3 - Categoria 9	437,3	-1.407,2	3.891,1
Escopo 3 - Categoria 13	90,7	4.478,3	-54.522,1
<i>well to tank</i>	2.045,6	-2.043,7	13.415,5
<i>tank to wheel</i>	513,7	1.616,2	41.106,6
Escopo 3 - Total de redução de GEE	66.697,6	11.698,3	-102.982,9

*O inventário de 2023 será atualizado com a divulgação da ferramenta do GHG Protocol para o ciclo de 2024 e será auditado por terceira parte, bem como os demais anos foram auditados. Para a categoria 1 o aumento nas emissões está relacionado aos maiores gastos com aquisição de produtos e serviços porque essas emissões são calculadas com base em fatores monetários (i.e EEIO). Para as categorias 4 e 9 houve uma mudança na metodologia de cálculo - no ano de 2022 foram utilizados fatores da base de dados do Ecoinvent® e para 2023 fatores de emissão do GHG Protocol Brasil. **GRI 2-4** Para a categoria 5 houve uma diminuição da quantidade de resíduos gerados (Movida e CS Frotas). Categoria 6 e 7 houve um refinamento e melhorias na qualidade dos dados. Para a categoria 13 foi considerado mais modelos de negócios: em comparação ao ano de 2022 (somente RAC), foram incluídos dados de CS Frotas, RAC e GTF. **GRI 2-4**

Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas (t) - Escopo 1* GRI 305-7
Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) NOx (excluindo N₂O), (2) SOx e (3) partículas (PM10)
TR-RO-120a.1/TR-AF-120a.1

	2021	2022	2023
NOX	2,3	1,6	1,1
Material particulado (MP)	0,1	0,1	0,0
Monóxido de carbono (CO)	23,1	5,9	4,7

Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas (t) - Escopo 3

	2021	2022	2023
NOX	45,6	73,2	75,0
Material particulado (MP)	2,8	4,0	11,5
Monóxido de carbono (CO)	891,3	1.059,5	720,9

Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas (t) - Escopos 1 e 3

	2021	2022	2023
NOX	47,9	74,8	76,1
Material particulado (MP)	2,9	4,1	11,5
Monóxido de carbono (CO)	914,4	1.065,4	725,6
Total	965,2	1.144,3	813,2

*O inventário de 2023 será atualizado com a divulgação da ferramenta do GHG Protocol para o ciclo de 2024 e será auditado por terceira parte, bem como os demais anos foram auditados. Os fatores de emissão utilizados foram baseados no Relatório da Cetesb de Emissão Veicular. Não são monitoradas as emissões dos gases SOx, poluentes orgânicos, compostos orgânicos voláteis e poluentes atmosféricos perigosos, por não exigência legal da empresa. Os dados referem-se tanto ao Escopo 1 quanto ao Escopo 3. As emissões de material particulado em 2023 foram maiores devido à disponibilização do fator de emissão para etanol a partir desse ano (nos anos anteriores esse fator não era informado pela Cetesb); as emissões de Monóxido de Carbono (CO) diminuíram devido ao fator de emissão desse composto estar relativamente menor para o cálculo do ano de 2023.

Retorno sobre investimentos ambientais - Indicador complementar

	2023
Investimentos de capital (R\$)	58.593.151,4
Despesas operacionais (R\$)	1.932.359,6
Despesas Totais (= Investimento de Capital + Despesas Operacionais) (R\$)	60.525.511,0
Poupança, redução de custos, rendimentos, incentivos fiscais, etc. (R\$)	941.367,0
% de operações cobertas	100%
Base de cobertura (receita, volume de produção, funcionários, etc.):	100%



Sumário de Conteúdo GRI e SASB

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

Declaração de uso: a Movida relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01/01/2023 a 31/12/2023.

Padrões setoriais GRI: não aplicável

PADRÃO GRI	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO/COMENTÁRIO	OMISSÕES		EXPLICAÇÃO	PACTO GLOBAL	ODS
			REQUISITO(S) OMITIDOS	RAZÃO			
	<i>Divulgações gerais</i>						
GRI 2: Divulgações Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	13, 14, 15, 16					
	2-2 Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	3, 4					
	2-3 Período de referência, frequência e ponto de contato	4					
	2-4 Reformulações de informações	Reformulações de informações estão indicadas ao longo do documento, em notas de rodapé, nos respectivos locais com alterações em relação ao publicado anteriormente.					
	2-5 Verificação externa	4, 131					
	<i>Atividades e trabalhadores</i>						
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22					
	2-7 Empregados	91, 92, 93, 94				6	8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	97					8

PADRÃO GRI	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO/COMENTÁRIO	OMISSÕES			PACTO GLOBAL	ODS
			REQUISITO(S) OMITIDOS	RAZÃO	EXPLICAÇÃO		
	Governança						
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	41, 42, 43, 44					5,16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	41, 42, 43					5,16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	42					16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	41, 42					16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão dos impactos	41, 42, 43, 44					
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	41, 42					
GRI 2: Divulgações Gerais 2021	2-15 Conflitos de interesse	36					16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	41, 42			Não foi contabilizado o número total de preocupações cruciais comunicadas ao CA em 2023.		
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	42					
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança				Os processos de avaliação, bem como seus critérios estão em fase de discussão interna. A SIMPAR tem ampliado esforços para instituí-los formalmente em todo o Grupo. O processo de contratação da consultoria especializada está em trâmite interno (Suprimentos/Jurídico), e a avaliação será aplicada nos primeiros meses de 2024.		
	2-19 Políticas de remuneração	36, 40, 41					

PADRÃO GRI	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO/COMENTÁRIO	OMISSÕES			PACTO GLOBAL	ODS	
			REQUISITO(S) OMITIDOS	RAZÃO	EXPLICAÇÃO			
	2-20 Processo para determinação da remuneração	41						
	2-21 Proporção da remuneração total anual	97						
Estratégia, políticas e práticas								
	2-22 Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	7, 8, 9						
	2-23 Compromissos de política	35, 36				10	16	
	2-24 Incorporação de compromissos de política	35, 36, 40, 41					16	
GRI 2: Divulgações Gerais 2021	2-25 Processos para reparar impactos negativos	35, 36					16	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	35, 36				10	16	
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	84						
	2-28 Participação em associações	28				3	8	
	Engajamento de stakeholders							
		2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	64					
		2-30 Acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores estão cobertos por instrumentos coletivos de trabalho.					

PADRÃO GRI	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO/COMENTÁRIO	OMISSÕES			PACTO GLOBAL	ODS
			REQUISITO(S) OMITIDOS	RAZÃO	EXPLICAÇÃO		
CONTEÚDOS SOBRE TEMAS MATERIAIS							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	5, 6					
	3-2 Lista de temas materiais	5, 6					
Equilíbrio financeiro, alocação de capital e expansão dos negócios							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	24, 25				7	1, 8, 9, 10, 12, 13, 16 e 17
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	89					8 e 9
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	82			Os custos das medidas tomadas para gerenciar o risco e oportunidades não será divulgado nesse ciclo de relato.	7	13
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	38, 39					1, 10 e 17
	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	38, 39					1, 10 e 17
	207-3 Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações quanto a tributos	38, 39					1, 10 e 17
	207-4 Relato país a país	90					1, 10 e 17
Valorização de pessoas e direitos humanos							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	55					
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	95, 96				6	3, 5, 8 e 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	57, 58					3, 5 e 8
	401-3 Licença maternidade/paternidade	97				6	5 e 8

PADRÃO GRI	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO/COMENTÁRIO	OMISSÕES			PACTO GLOBAL	ODS
			REQUISITO(S) OMITIDOS	RAZÃO	EXPLICAÇÃO		
CONTEÚDOS SOBRE TEMAS MATERIAIS							
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	99				6	4, 5, 8 e 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	56, 57					8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	100				6	5, 8 e 10
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	100, 101				6	5 e 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	102				6	5, 8 e 10
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero	98				6	1, 5 e 8
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	98				6	8
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	103					
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	-		Informações indisponíveis/incompleta	A Movidá considera as diretrizes de relações sindicais, assegurando a liberdade sindical, sempre com a comunicação fluida aos colaboradores. O Código de Conduta para Terceiros indica que a Companhia espera dos seus fornecedores o respeito à liberdade de associação sindical e a participação no processo de negociação coletiva.	3	8

PADRÃO GRI	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO/COMENTÁRIO	OMISSÕES			PACTO GLOBAL	ODS
			REQUISITO(S) OMITIDOS	RAZÃO	EXPLICAÇÃO		
CONTEÚDOS SOBRE TEMAS MATERIAIS							
<i>Governança corporativa, ética e responsabilidade na cadeia de valor</i>							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	35					
	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	84				10	16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	85, 86				10	16
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Nos últimos três anos (período descrito neste relato), não houve registros de casos de corrupção pública.		Informações indisponíveis/incompletas	A SIMPAR e suas empresas, no melhor do seu conhecimento, não identificaram em suas atividades qualquer ato que represente a prática do crime de corrupção pública, nos termos da lei vigente. Quanto aos atos que configuram a prática de corrupção privada, a Companhia proíbe formal e expressamente por meio das suas normas internas, além disso, monitora, atua, aplica medidas punitivas e age preventivamente sempre que necessário. Casos como esse são contabilizados com nomenclatura diversa do padrão GRI 205-3 (ex.: desvios de condutas, favorecimento de fornecedor, etc), o que impede o reporte nestes termos. A Companhia realizou ajustes nas classificações que serão aplicados no próximo ano.	10	16
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não foram identificadas ações judiciais por concorrência desleal, prática de truste e monopólio nos últimos três anos.					16

PADRÃO GRI	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO/COMENTÁRIO	OMISSÕES			PACTO GLOBAL	ODS
			REQUISITO(S) OMITIDOS	RAZÃO	EXPLICAÇÃO		
CONTEÚDOS SOBRE TEMAS MATERIAIS							
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais				Não consta nos acordos coletivos prazos estabelecidos para mudanças operacionais, mas há a busca em manter todos os colaboradores informados em relação a mudanças operacionais com, pelo menos, 15 dias de antecedência.	3	8
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	87				6	5 e 8
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuições Políticas	Não são realizadas contribuições políticas. A Companhia possui o compromisso de atender à legislação vigente, que proíbe a doação de pessoas jurídicas para partidos e candidatos políticos.					
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Nos últimos três anos, não foram identificados vazamentos, furtos ou perdas de dados de clientes ou recebidas queixas de partes externas ou agências reguladoras.					16
Relacionamento com o cliente							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	65, 66					3, 8 e 16

PADRÃO GRI	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO/COMENTÁRIO	OMISSÕES		PACTO GLOBAL	ODS
			REQUISITO(S) OMITIDOS	RAZÃO		
CONTEÚDOS SOBRE TEMAS MATERIAIS						
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Em todos os pontos de atendimento (100%) há revisões periódicas e <i>check lists</i> realizados por colaboradores na entrega e no recebimento do veículo, caso haja qualquer tipo de anomalia, é realizada manutenção, a fim de garantir total segurança para colaboradores e clientes ao dirigir. A CS Brasil trabalha no setor de licitações/poder público e vistorias/manutenções e avaliação de segurança constam nos contratos de serviço.				16
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Em todos os pontos de atendimento (100%) há revisões periódicas e <i>checklists</i> realizados por colaboradores na entrega e no recebimento do veículo, caso haja qualquer tipo de anomalia, é realizada manutenção, a fim de garantir total segurança para colaboradores e clientes ao dirigir. A CS Brasil trabalha no setor de licitações/poder público e vistorias/manutenções e avaliação de segurança constam nos contratos de serviço.				16
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	Não foram identificados casos de não conformidade com leis e/ou códigos voluntários em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços durante o período de relatado.				16
Estratégia climática e gestão ambiental						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	72			7, 8 e 9	3, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14 e 15

PADRÃO GRI	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO/COMENTÁRIO	OMISSÕES			PACTO GLOBAL	ODS
			REQUISITO(S) OMITIDOS	RAZÃO	EXPLICAÇÃO		
CONTEÚDOS SOBRE TEMAS MATERIAIS							
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	108, 109				7 e 8	7, 8, 12 e 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização	109				8	7, 8, 12 e 13
	302-3 Intensidade energética	109				8	7, 8, 12 e 13
	302-4 Redução do consumo de energia	Não houve redução no consumo de energia em 2023. A Companhia terminou o ano de 2023 com 58 pontos de atendimento abastecidos por energia renovável, o que reflete empenho e esforços para diminuir o consumo de energia da rede. A meta para 2024 é concluir mais 58 pontos de atendimento abastecidos por energia renovável (gerando ou recebendo créditos).				8 e 9	7, 8, 12 e 13
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	73, 74				8	6 e 12
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	72, 74				8	6
	303-3 Captação de água	109				7 e 8	6
	303-4 Descarte de água	A água utilizada pela Companhia é proveniente da rede pública e não há mensuração da água descartada, portanto, é considerado que 100% da água captada é descartada. Para o descarte da água são observadas as legislações ambientais aplicáveis, assim como as exigências constantes nas licenças ambientais. Há a opção aos clientes de lavagem a seco, que em 2023 alcançou 81% de pontos de atendimento implementados com esse tipo de lavagem.				7 e 8	6
	303-5 Consumo de água	109				8	6
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	75				8	6, 14 e 15

PADRÃO GRI	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO/COMENTÁRIO	OMISSÕES			PACTO GLOBAL	ODS
			REQUISITO(S) OMITIDOS	RAZÃO	EXPLICAÇÃO		
CONTEÚDOS SOBRE TEMAS MATERIAIS							
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases do efeito estufa (GEE)	110				7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	110				7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases do efeito estufa (GEE)	111				7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases do efeito estufa (GEE)	112				8	13, 14 e 15
	305-5 Redução de emissões de gases do efeito estufa (GEE)	113				8 e 9	13, 14 e 15
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	A Movida não realiza a produção, importação e exportação de SDO.				7 e 8	3 e 12
	305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	114				7 e 8	3, 12, 14 e 15
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	73				8	3, 6, 11 e 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	73				8	3, 6, 11 e 12
	306-3 Resíduos gerados	106				8	3, 6, 11 e 12
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	106				8	3, 6, 11 e 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-5 Resíduos destinados para disposição final	107, 108				8	3, 6, 11 e 12
Saúde e segurança das pessoas							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	60, 61, 62				7, 8 e 9	3, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14 e 15

PADRÃO GRI	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO/COMENTÁRIO	OMISSÕES		PACTO GLOBAL	ODS
			REQUISITO(S) OMITIDOS	RAZÃO		
CONTEÚDOS SOBRE TEMAS MATERIAIS						
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	60, 61, 62				8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	60, 61, 62				8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	60, 61, 62				8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e segurança do trabalho	60, 61, 62				8 e 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	60, 61, 62				8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	60, 61, 62				3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	60, 61, 62				8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	97				8
	403-9 Acidentes de trabalho	99				3, 8 e 16
	403-10 Doenças profissionais	Em 2023, não houve registros de doenças ocupacionais, bem como monitoramento de dados envolvendo terceiros.				3, 8 e 16
Impacto positivo nas comunidades e em toda a cadeia de valor						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	69, 70			7, 8 e 9	3, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14 e 15

PADRÃO GRI	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO/COMENTÁRIO	OMISSÕES			PACTO GLOBAL	ODS
			REQUISITO(S) OMITIDOS	RAZÃO	EXPLICAÇÃO		
CONTEÚDOS SOBRE TEMAS MATERIAIS							
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	103					5, 9 e 11
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	69, 70					1, 3 e 8
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	103					8
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	-			Em 2023, a Movida não dispunha de critérios de avaliação ambiental para seleção de novos fornecedores. O plano de ação está previsto para 2024.	8	
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	-			Em 2023, a Movida não dispunha de critérios de avaliação ambiental para fornecedores.	8	
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	28, 68				5	8 e 16
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	28, 68				4	8
GRI 411: Direitos de Povos Indígenas 2016	411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas	Não foram identificados casos de violação dos direitos dos povos indígenas nos últimos cinco anos.				1	2
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	103				2	5, 8 e 16
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	-		Informação indisponível/incompleta	A Movida não realiza avaliação dos fornecedores após a homologação, porém estuda a possibilidade de implementação do processo de reavaliação em <i>due diligence</i> dos fornecedores críticos ativos com periodicidade definida.	2	5, 8 e 16

PADRÃO GRI	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO/COMENTÁRIO	OMISSÕES			PACTO GLOBAL	ODS
			REQUISITO(S) OMITIDOS	RAZÃO	EXPLICAÇÃO		
CONTEÚDOS SOBRE TEMAS MATERIAIS							
GRI 410: Práticas de Segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	-			A segurança patrimonial nos pontos de atendimento é prestada por empresas parceiras (38 terceiros), as quais passam por processo de integração, em que são apresentados o Código de Conduta e suas diretrizes internas relacionadas a direitos humanos. A Movida não dispõe de empregados para esse serviço.	1	16
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	105				1	
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	69				1	

Sumário de Conteúdo SASB

PADRÃO SASB	CÓDIGO	MÉTRICAS CONTÁBEIS	COMENTÁRIO/LOCALIZAÇÃO
Indústria: Aluguel de veículos (Car Rental Leasing)			
<i>Equilíbrio financeiro, alocação de capital e expansão dos negócios</i>			
Gestão dos investimentos em fatores ambiental, social, e governança	FN-AC-410a.2	Descrição da abordagem de incorporação de aspectos ambientais, sociais, e fatores de governança (ESG) em processos de gestão de investimentos e/ou patrimônio e estratégias	30
<i>Governança corporativa, ética e responsabilidade na cadeia de valor</i>			
Ética nos negócios	FN-AC-510a.2	Descrição das políticas de denúncias e procedimentos	35
<i>Estratégia climática e gestão ambiental</i>			
	TR-RO-110a.1 / TR-AF-110a.1	Emissões globais brutas do Escopo 1	110
Estratégia climática e gestão ambiental	TR-RO-110a.2 / TR-AF-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 de desempenho em relação a essas metas	112, 113
	TR-RO-110a.3 / TR-AF-110a.3	1) Total de combustível consumido, (2) porcentagem de gás natural, (3) porcentagem de renovável	108, 109
	TR-RO-120a.1 / TR-AF-120a.1	Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) NOx (excluindo N2O), (2) SOx e (3) partículas (PM10)	114
<i>Impacto positivo nas comunidades e em toda a cadeia de valor</i>			
Condições de Trabalho do Motorista	TR-RO-320a.3	Descrição da abordagem para gerenciar riscos de saúde do motorista em curto e longo prazos	60
<i>Segurança no trânsito e Mobilidade inclusiva do cliente</i>			
Economia e utilização de combustível da frota	TR-CR-410a.1.	Economia de combustível média ponderada por dia de aluguel da frota de aluguel, por região	Não se aplica. Não é realizado o monitoramento da média ponderada da economia de combustível da frota de aluguel por dia de aluguel, tendo em vista que a Movida não realiza a gestão do combustível utilizado pelos seus clientes.
	TR-CR-410a.2.	Taxa de utilização da frota	
<i>Experiência do cliente</i>			
Segurança do cliente	TR-CR-250a.1.	Porcentagem de veículos da frota de aluguel classificados pelos programas NCAP (latin NCAP) com uma classificação geral de segurança de 5 estrelas, por região	88
	TR-CR-250a.2.	Número de veículos recolhidos	88

SUMÁRIO DE OUTROS INDICADORES

INDICADOR	COMENTÁRIO/LOCALIZAÇÃO
Diferença salarial	97
Tempo de permanência dos conselheiros de administração	84
Satisfação (NPS)	97
Certificações	33
Multas em questões ambientais	Não houve multas e/ou autuações relevantes que superem os US\$ 10.000 (dez mil dólares) decorrentes de violações de obrigações/regulamentos ambientais e, por consequência, não há provisionamento de passivo ambiental nos últimos três exercícios fiscais.
Incentivos financeiros relacionados a ESG	114
Retorno sobre investimentos ambientais	115



KPMG Auditores Independentes Ltda.
Rua Verbo Divino, 1400, Conjunto Térreo ao 801 - Parte,
Chácara Santo Antônio, CEP 04719-911, São Paulo - SP
Caixa Postal 79518 - CEP 04707-970 - São Paulo - SP - Brasil
Telefone +55 (11) 3940-1500
kpmg.com.br

Relatório de asseguração limitada dos auditores independentes sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual Integrado 2023

Ao Conselho de Administração, Acionistas e Diretores da
Movida Participações S.A.
São Paulo - SP

Introdução

Fomos contratados pela Movida Participações S.A. (“Companhia” ou “Movida”) para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no “Relatório Anual Integrado 2023” da Movida S.A., relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2023.

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relatório Anual Integrado 2023, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da administração da Movida S.A.

A administração da Companhia é responsável por:

- selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relatório Anual Integrado 2023;
- preparar as informações de acordo com os critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative (GRI – Standards)*, e da Orientação CPC 09 – Relato Integrado, correlatas com a Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo *International Integrated Reporting Council (IIRC)*;
- desenhar, implementar e manter controles internos sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório Anual Integrado 2023, para que estejam livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.



Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual Integrado 2023, com base nos trabalhos de asseguarção limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO 07/2022 emitido pelo CFC – Conselho Federal de Contabilidade e com a 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 planejamento dos trabalhos e a execução dos procedimentos de forma a obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relatório Anual Integrado 2023, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

A KPMG Auditores Independentes Ltda. (“KPMG”) aplica a Norma Brasileira de Gestão de Qualidade (NBC PA 01), que requer que a firma planeje, implemente e opere um sistema de gestão de qualidade, incluindo políticas ou procedimentos relacionados com o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e exigências legais e regulatórias aplicáveis. Cumprimos com os requisitos de independência e outros requisitos éticos do Código de Ética Profissional do Contador e das Normas Profissionais (incluindo as Normas de Independência) baseados nos princípios fundamentais de integridade, objetividade, competência profissional e devido zelo, confidencialidade e comportamento profissional.

Um trabalho de asseguarção limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 revisada (ISAE 3000 revised) consiste principalmente de indagações à administração da Companhia 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 Anual Integrado 2023, 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 contidas no Relatório Anual Integrado 2023, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório Anual Integrado 2023, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

- a. 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 no Relatório Anual Integrado 2023;
- b. o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações e entrevistas 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 Anual Integrado 2023;
- d. para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações financeiras e/ou registros contábeis;
- e. análise dos processos para a elaboração do Relatório e da sua estrutura e conteúdo, com base nos Princípios de Conteúdo e Qualidade dos *Standards* para Relato de Sustentabilidade da *Global Reporting Initiative – GRI*, exceto para os indicadores 305-1, 305-2, 305-3, 305-4 e 305-5 para os quais não fomos contratados e com a Orientação CPC 09 – Relato Integrado (que tem correlação à Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo *International Integrated Reporting Council – IIRC*); e
- f. avaliação dos indicadores não-financeiros amostrados.

Os trabalhos de asseguarção limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração *Global Reporting Initiative (GRI – Standards)*, exceto para os indicadores 305-1, 305-2, 305-3, 305-4 e 305-5 para os quais não fomos contratados, e da Orientação CPC 09 – Relato Integrado, correlatas com a Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo *International Integrated Reporting Council (IIRC)*, aplicáveis na elaboração das informações constantes do Relatório Anual Integrado 2023.

Alcance e limitações

Os procedimentos executados em trabalho de asseguarção limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguarção razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em 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 no Relatório Anual Integrado 2023. Dessa 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 de indicadores de sustentabilidade e relato integrado seguiu os critérios da *Global Reporting Initiative (GRI – Standards)*, e da Orientação CPC 09 – Relato Integrado, correlatas com a Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo *International Integrated Reporting Council (IIRC)*, 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 do *Global Reporting Initiative (GRI – Standards)*, e da Orientação CPC 09 – Relato Integrado, correlatas com a Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo *International Integrated Reporting Council (IIRC)*.

Parágrafo de ênfase

O Relatório Anual Integrado 2023 da Companhia foi elaborado de acordo com os Standards para Relato de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative – GRI e incluiu os indicadores 305-1, 305-2, 305-3, 305-4 e 305-5, sobre os quais não foram realizados procedimentos específicos para fins desse trabalho de asseguarção limitada.

Conclusão

Nossa conclusão foi formada com base nos, e está sujeita aos, assuntos descritos neste relatório.

Acreditamos que as evidências obtidas em nosso trabalho são suficientes e apropriadas para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

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 no Relatório Anual Integrado 2023, para o exercício findo em 31 de dezembro de 2023 da Movida Participações S.A., não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, em conformidade com os *Standards* do *Global Reporting Initiative (GRI – Standards)*, e da Orientação CPC 09 – Relato Integrado, correlatas com a Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo *International Integrated Reporting Council (IIRC)*.

São Paulo, 23 de maio de 2024

KPMG Auditores Independentes Ltda.
CRC 2SP-014428/O-6

Bernardo Moreira Peixoto Neto
Contador CRC RJ-064887/O-8



Expediente

COORDENAÇÃO GERAL

Sustentabilidade Movida

CONSULTORIA GRI

Walk4GOOD

REDAÇÃO, EDIÇÃO E REVISÃO

KMZ Conteúdo

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Alastra, Comunica

FOTOS

Marcos Muzzi / Acervo Movida / Divulgação