



RELATÓRIO ANUAL 2022



mills

Segurança
para sonhar
mais alto

A CONSOLIDAÇÃO DE UMA NOVA ERA

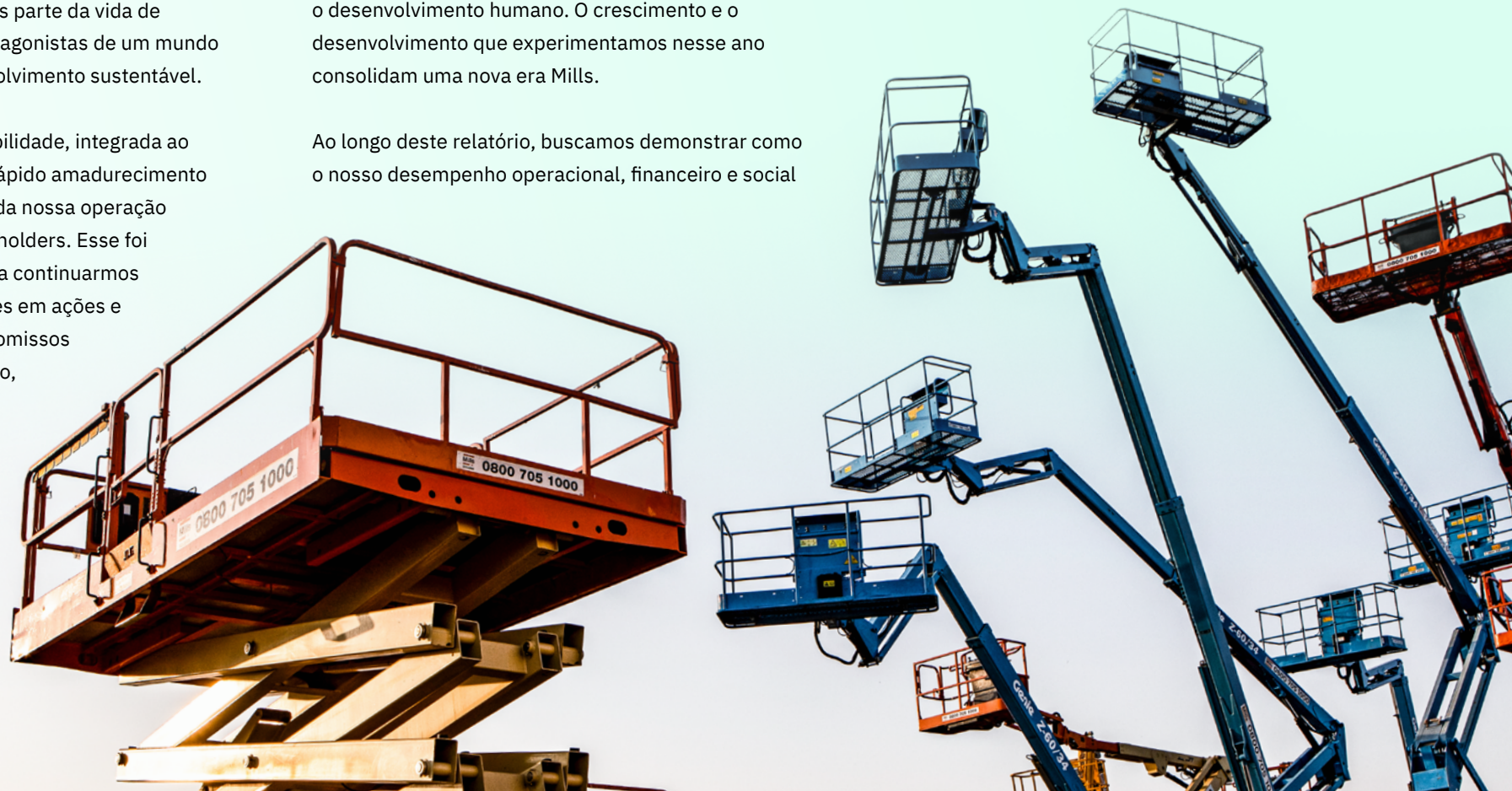
Há 70 anos, estamos comprometidos em fazer a diferença em nosso setor e na vida das pessoas, aproveitando as oportunidades e promovendo crescimento próspero, justo e com responsabilidade socioambiental. Hoje, estamos em muitos lugares, fazemos parte da vida de muitas pessoas, como protagonistas de um mundo que se volta para o desenvolvimento sustentável.

Nossa visão para sustentabilidade, integrada ao negócio, nos permitiu um rápido amadurecimento interno sobre os impactos da nossa operação frente aos diferentes stakeholders. Esse foi um passo fundamental para continuarmos traduzindo nossas ambições em ações e para formalizarmos compromissos socioambientais no estatuto, assim destacando a Mills como uma companhia que gera valor financeiro, social e ambiental, por meio de uma governança sólida.

O ano de 2022 representou o início de um novo tempo, de novas ambições, mas com os mesmos valores. Alçamos um voo impulsionado por sete décadas de intensa dedicação e compromisso com o setor, com a sociedade, com a segurança e com o desenvolvimento humano. O crescimento e o desenvolvimento que experimentamos nesse ano consolidam uma nova era Mills.

Ao longo deste relatório, buscamos demonstrar como o nosso desempenho operacional, financeiro e social

histórico bem como a evolução das nossas práticas ambientais e de governança contribuem de forma positiva para a vida dos colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros, comunidade e acionistas, num círculo virtuoso de prosperidade.





Francisca Nacht



Roberto Pedote

RESILIÊNCIA E INOVAÇÃO, HERANÇAS PARA UM NOVO TEMPO DE CRESCIMENTO E SUSTENTABILIDADE

GRI 2-22

A jornada de sustentabilidade da Mills vem lá de trás, dos tempos em que sustentabilidade e ESG ainda não eram termos corporativos. As anedotas perenes da nossa história falam de uma empresa humana, falam do “sangue laranja”, da valorização de cada colaborador, do compromisso de nunca deixar o cliente na mão. Falam de uma empresa de alma.

Desde a abertura do capital, em 2010, temos trabalhado com consciência essa dança entre crescimento e alma, entre turnaround e alma, entre ser uma empresa de mercado e uma empresa familiar. Nos últimos anos essa dança evoluiu e se tornou uma estratégia integrada de sustentabilidade e negócios. Que se desdobra neste nosso segundo Relatório Anual, que temos prazer e orgulho de compartilhar.

2022 foi um ano diferenciado. A conquista contínua da preferência dos nossos clientes, combinada com o privilégio de contarmos com a competência de um time com brilho nos olhos, orgulho de pertencer e clareza de propósito nos trouxe resultados financeiros recordes. E além, nos trouxe um ano de avanços reais na nossa estratégia integrada de sustentabilidade.

Abrimos este relatório agradecendo aos colaboradores, clientes e parceiros que fizeram parte desse ano extraordinário. Sob a liderança inspiradora e coesa do Sérgio Kariya e seu time, entramos em um novo ciclo.

Consolidando cada vez mais nossa liderança em plataformas elevatórias, fechamos o ano levando segurança ao trabalho em altura para mais de 1.400 municípios, com uma experiência do cliente cada vez mais simples e digital.

É uma satisfação vermos a unidade de Formas & Escoramentos, tendo atravessado anos difíceis sem nunca perder sua liderança ou habilidade de resolver os desafios dos clientes, hoje reestruturada, rentável e crescendo.

O ano entra também para nossa história por termos ingressado no setor de pesados, especialmente com Linha Amarela. Um movimento estratégico com enorme potencial de crescimento, resiliência e rentabilidade, servindo novos setores com contratos de longo prazo, conquistando clientes com a proximidade e a qualidade diferenciada do serviço Mills.

A Mills nunca foi maior. Mas temos a ousadia de ir além e dizer: a Mills nunca foi melhor. Pois caminhando em conjunto com a evolução dos resultados financeiros está a evolução da nossa jornada de sustentabilidade.

Temos no centro do nosso negócio dois círculos virtuosos. Aumentar o uso de plataformas elevatórias para trabalho em alturas diminui radicalmente acidentes de trabalho, simples assim. E a economia compartilhada, migrando clientes da posse de ativos para o uso de ativos com a consequente otimização na utilização de recursos valiosos é a essência do que fazemos como locadora. Mas não paramos por aí.

Amadurecemos. Nos aprofundamos nos nossos temas materiais, desdobramos metas, planos de ações, aprimoramos a governança da sustentabilidade. Firmamos um compromisso público e profundo de buscar a excelência em todas as esferas ao incluirmos nossa visão multi-stakeholder do mundo no Estatuto Mills.

Começamos a **entregar mudanças.** O programa Transformar providenciou 400 bolsas de ensino técnico para jovens de famílias humildes por todo o Brasil. Temos hoje a maior frota elétrica da América Latina. Estamos no top 10 das empresas listadas com maior diversidade de gênero na alta liderança. Compartilhamos mais de 1 milhão de reais em programas sociais e de ajuda humanitária selecionados pelos nossos colaboradores. Pequenas gotas no oceano, mas são as nossas gotas.

E **aprendemos.** Que a jornada é longa e profunda, e exige paciência e persistência. Sabemos por exemplo que continuamos sem uma evolução satisfatória na diversidade racial. Que os desafios da jornada aumentam ao entrarmos em Linha Amarela, um universo menos diverso, com uma pegada de carbono maior. Que temos um bom caminho ainda a trilhar no engajamento com clientes, parceiros e fornecedores.

E aprendemos que o que não falta é área onde podemos melhorar – como empresa, como pessoas, como sociedade. Que parte do desafio para 2023 será sobre **escolhas.** Onde podemos e queremos focar nossos esforços para termos o maior impacto possível.

Estamos chegando aos 30 anos do nosso código fonte, uma evidência de que nossa visão de mundo é sim contemporânea, mas, na verdade, orienta nosso comportamento há décadas. Fica aqui nosso compromisso de continuar trilhando essa jornada com ambição e profundidade. Com entusiasmo, paciência e persistência.

Boa leitura!

Francisca Nacht e Roberto Pedote
Copresidentes do Conselho de Administração



Sergio Kariya

Encerramos o ano de 2022 com orgulho da nossa trajetória. Subimos para um novo patamar de escala e capilaridade, diversificação de fontes de receita, recordes financeiros e excelência operacional, superando nosso plano de crescimento e disponibilidade de máquinas e equipamentos.

Além da liderança na locação de plataformas elevatórias na América Latina e em soluções de formas e escoramentos no Brasil, nos tornamos também um player relevante na locação de equipamentos pesados. Essa entrada em linha amarela, especialmente, está alinhada à estratégia de crescimento e diversificação por meio da alocação eficiente de capital e do posicionamento como One Stop Shop no mercado de locação

ESTRATÉGIA E DETERMINAÇÃO, BASES SÓLIDAS PARA UMA JORNADA DE SUCESSO

de máquinas e equipamentos. Obtivemos sucesso em M&As, chegando a um modelo que nos permite integrar empresas com rapidez, ampla absorção de pessoas e atendimento de qualidade aos clientes. Sustentamos esse cenário com recursos tecnológicos digitais de ponta, que garantem a conexão de colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros em uma experiência com mais proximidade, agilidade e transparência. Todos esses desempenhos representam o excelente trabalho do nosso time, confirmam o sucesso da nossa estratégia e reforçam a solidez da nossa operação. Na página ao lado, resumimos essas principais conquistas em alguns números.

Concentramos nossas práticas em um círculo virtuoso para a promoção de desenvolvimento econômico, responsabilidade ambiental e cuidado com pessoas. A publicação deste 2º Relatório Anual é a continuidade do relato das iniciativas que executamos nessa direção. Nossa capacidade de formar profissionais, atrair talentos, promover inovação em ecoeficiência e garantir segurança aos clientes está entre os melhores resultados do ano. Já com outros temas, como diversidade e equidade de gênero, demos passos importantes, mas os primeiros em um caminho que se mostra desafiador. Além disso, a entrada

no setor de pesados redimensiona nossas demandas em sustentabilidade ambiental, em função da maior intensidade de uso nesse tipo de equipamento, o que está ilustrado nas páginas a seguir.

Diante das metas que assumimos, consideramos primordial o foco na evolução contínua da nossa força cultural, ampliando cada vez mais a conscientização do público interno sobre a sustentabilidade como visão que deve permear todas as práticas diárias que envolvem nosso negócio. Com essa determinação, seguimos na direção de superar obstáculos e na construção de um futuro ainda mais seguro e próspero. Nossos stakeholders podem esperar mais um ano da busca diligente por crescimento responsável e fomento da segurança e eficiência em todos os nossos campos de atuação.

Boa leitura!

Sergio Kariya
Diretor-Presidente

Atingimos recorde histórico de receita bruta e o dobro de lucro líquido.

Great Place to Work (GPTW), pelo segundo ano consecutivo, melhorando de 77% para 80% o índice de confiança.

Entrada no índice IGPTW da B3, sendo a única Companhia de locação de equipamentos na lista.

Programa de Trainee 2022, com participação de 64% de mulheres, 29% de negros e 29% de pessoas autodeclaradas como pertencentes ao grupo LGBTI+.

Entrada na **9ª posição** do ranking diversidade de gênero no Índice **Teva Mulheres** na Liderança.



Novo negócio – Rental Pesados

Crescimento Orgânico: + 18 filiais

Crescimento Inorgânico: aquisição de 3 novas empresas (Altoplat, Tecpar e Triengel).



Melhoria de 20% no NPS com os clientes.

Temos a **maior frota de plataformas elétricas** da América Latina e investimos nos **primeiros modelos híbridos** do Brasil.

Primeira empresa do segmento a disponibilizar uma **Calculadora de Emissão de CO₂**.



400 bolsas de estudo para ensino técnico com o programa TransFORMAR.

Mais de R\$ 1 milhão compartilhado com 54 instituições em programas sociais e de ajuda humanitária por meio do programa Partilhar.



SUMÁRIO



mⁱ



QUEM SOMOS

A MILLS

GRI 2-1 / 2-6

Somos a Mills Locação, Serviços e Logística S.A., uma sociedade anônima, de capital aberto, e listada no segmento do Novo Mercado da B3 S.A. Brasil, Bolsa, Balcão. Há 70 anos, fazemos história e atuamos com segurança, confiança, qualidade e abrangência.

Somos pioneiros na locação de equipamentos para execução de trabalhos em altura no Brasil, conquistamos o posto de maior frota de plataformas elevatórias da América Latina e somos a maior locadora de formas e escoramentos para a construção civil no Brasil. Em 2022, passamos a atuar também com locação de máquinas pesadas, nos tornando um dos players mais relevantes do país no segmento de Linha Amarela.

A entrada nesse negócio consolida nosso recente reposicionamento estratégico voltado para locação de equipamentos e amplia nossas soluções aos clientes.

Mais do que um discurso bem-intencionado, temos a sustentabilidade em nossa crença empresarial e buscamos integrá-la ao dia a dia da nossa atividade. Procuramos gerar impactos positivos a todos os nossos públicos de relacionamento, por meio de compromissos e ações genuínas, para oferecer segurança para sonharem mais alto. Por sermos uma empresa íntegra, promovemos respeito e confiança para o desenvolvimento de todos. Trazemos a segurança da melhor escolha, do melhor equipamento, da equipe mais especializada, colaborando para simplificar cada desafio, no tempo exato e com a melhor experiência.

Valorizamos pessoas e simplificamos os desafios dos nossos clientes, com o objetivo de gerar valor em longo prazo de forma sustentável para todos.

Atuamos desde
1952,
liderando o mercado
em todas as unidades
de negócio

Somos + de
1.900
colaboradores, atuando em
55
filiais no Brasil

Disponibilizamos + de
10.500
máquinas e
equipamentos

Atendemos + de
8.400
clientes em + de
1.400
municípios

NOSSO PROPÓSITO

Acreditamos que a colaboração enriquece os relacionamentos e que o desenvolvimento pessoal e o trabalho com propósito são capazes de equilibrar interesses econômicos e sociais. Nesse modelo transformador de negócio, o trabalho existe para criar significado e inspirar realizações, o que para nós se traduz em **Segurança para sonhar mais alto.**

O nosso propósito
impulsiona a diferença
positiva que fazemos
no mundo.

NOSSA CULTURA

Acreditamos que, exercitando o nosso propósito, daremos cada vez mais forma à nossa cultura, que é ancorada no engajamento coletivo e em uma visão de futuro para colaboração e simplificação de cada desafio da nossa operação.



Encantar

Queremos ter nossos clientes, fornecedores e colaboradores encantados pela experiência que proporcionamos.



Crescer

Queremos crescer e que os nossos colaboradores cresçam com a gente.



Transformar

Queremos transformar gerando impacto positivo para nossos colaboradores, sociedade e meio ambiente.





RENTAL LEVES

GRI 2-6

A locação de plataformas elevatórias é o nosso principal negócio. Temos a maior frota brasileira para locação.

Nossa variedade de equipamentos nos permite atender às demandas de clientes em múltiplos segmentos como: estaleiros, galpões, obras de infraestrutura, filmagens e shows, limpeza, restauração, hidrelétricas, execução de obras de arte, manutenções variadas e montagens industriais. Na unidade, também alugamos compressores de ar, geradores de energia e torres de iluminação.

Somos a 24^a maior locadora do mundo de plataformas elevatórias.



FORMAS E ESCORAMENTOS

GRI 2-6

A locação de formas e escoramentos foi o nosso primeiro negócio. Com essa unidade, fornecemos as melhores soluções de engenharia, atendendo ao mercado de locação para obras de infraestrutura, industriais, energia, transporte, mobilidade urbana e edificações. Com isso, nossos equipamentos são aplicados em hidrelétricas, rodovias, grandes construções, ferrovias, pontes e recuperação de fachadas.

Somos a maior locadora de formas e escoramentos para a construção civil no Brasil.



NOVO NEGÓCIO

Em 2022, entramos para o segmento de máquinas pesadas. A iniciativa nos posiciona em um mercado endereçável dez vezes maior que o mercado de plataformas elevatórias e nos proporciona ampliar a oferta de soluções aos nossos clientes. Além disso, esse é um mercado de locação de equipamentos robusto, com contratos de longo prazo e diferentes linhas de produto, sendo Linha Amarela um dos mais relevantes. Nossa capacidade financeira, qualificações do nosso time, presença em todo o país e expertise na locação de máquinas e equipamentos para diferentes setores nos colocam em posição de destaque para sermos um relevante player também em Linha Amarela. Agronegócio, portos, construção, mineração e especialidades, como o setor florestal, são os mercados mais atendidos pelo nosso novo negócio.

GRI 2-6

RENTAL PESADOS

PRINCIPAIS MÁQUINAS:



pá carregadeira



motoniveladora



escavadeira



retroescavadeira



trator de esteiras



rolo compactador



Diferenciais para potencializar o nosso crescimento no segmento de máquinas pesadas:

1

Capilaridade de filiais e estrutura técnico-comercial que mantêm uma cobertura em nível nacional. A proximidade dos nossos clientes nos permite atendê-los com velocidade e eficiência.

2

Excelência operacional e know-how.

A qualidade da nossa operação, a formação técnica dos colaboradores e a capacidade de estendermos a vida útil dos equipamentos são reconhecidas internacionalmente. Trabalhamos com processos bem definidos e projetos de melhoria contínua. Neste ponto, salientamos a metodologia Lean como um elemento fundamental do nosso conceito de manutenção.

3

Sinergias de cross-sell em clientes

completam o preparo que temos para o sucesso em pesados. Possuímos mais de 8 mil clientes, sendo uma parte já usuários de equipamentos de Linha Amarela, e que reconhecem o valor agregado da nossa atuação.

Estratégia inorgânica

Aquisição da Triengel, uma companhia referência de qualidade e serviço no agronegócio e regiões portuárias, além de muito reconhecida pelos principais clientes e fabricantes de Linha Amarela, com mais de 20 anos de atuação no mercado. Ainda, com fit tridimensional convergente com a nossa visão para atuação financeira, estratégica e de ESG.

Estratégia orgânica

- Investimento inicial de R\$ 225 milhões em novos equipamentos de marca premium que levarão aos nossos clientes maior produtividade e eficiência, inclusive de combustível.
- Orientação para oportunidades de negócios em diversos segmentos e regiões.
- Mix adequado para maximizar retorno de capital baseado no Custo Total de Propriedade (TCO).

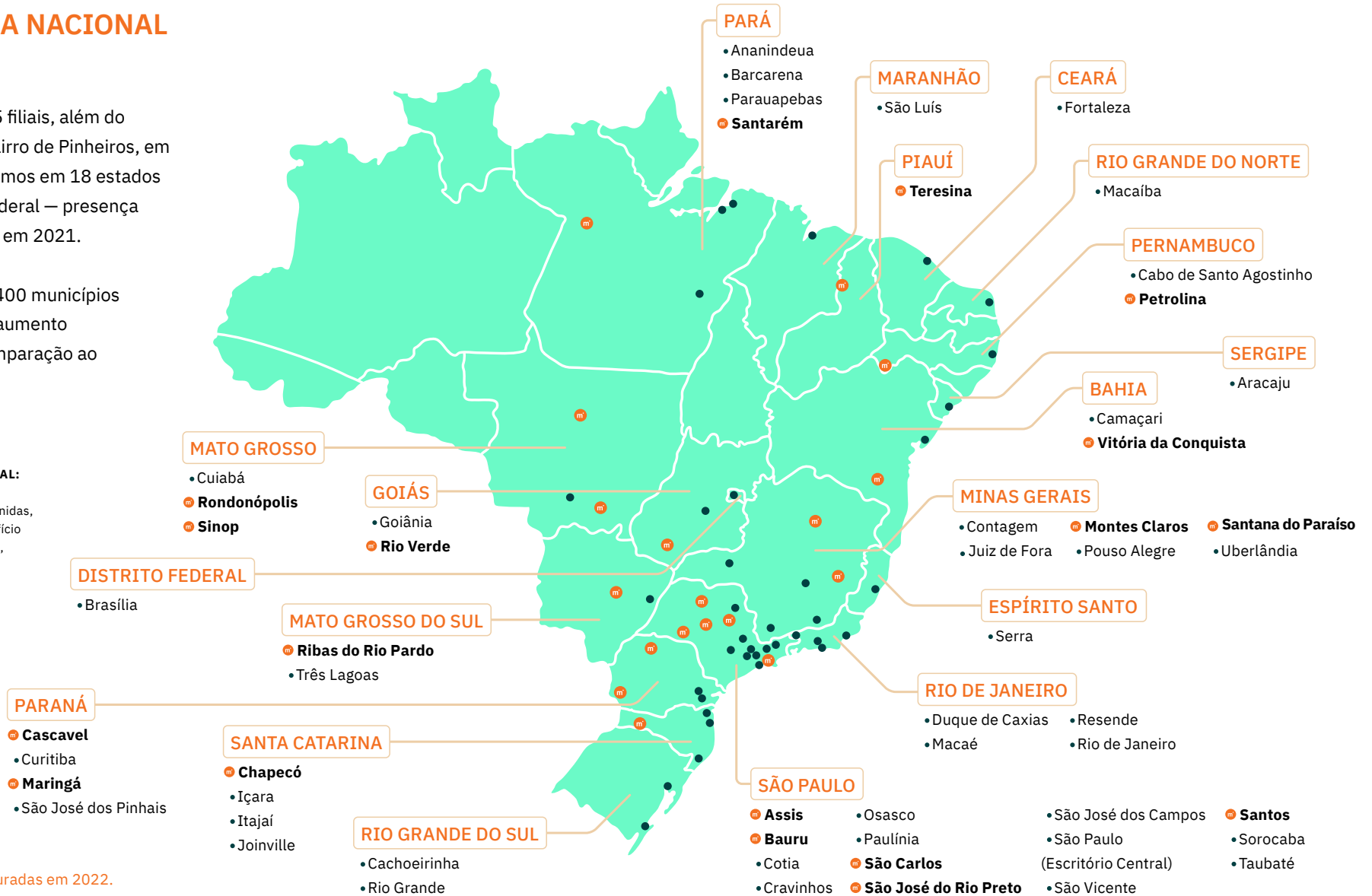
PRESENÇA NACIONAL

GRI 2-1

Atuamos em 55 filiais, além do escritório no bairro de Pinheiros, em São Paulo. Estamos em 18 estados e no Distrito Federal – presença 47% maior que em 2021.

São mais de 1.400 municípios atendidos, um aumento de 17% em comparação ao ano anterior.

ESCRITÓRIO CENTRAL:
SÃO PAULO / SP
Avenida das Nações Unidas,
7.815, Pinheiros – Edifício
Wtorre Nações Unidas,
Torre II, 4º andar



Filiais inauguradas em 2022.

mills 70 ANOS

Contamos uma história de pioneirismo e inovação, caminhando lado a lado com um Brasil mais potente, robusto, preparado para receber grandes eventos, aproximar pessoas, promover grandes sonhos. Somos protagonistas na construção civil no Brasil desde a nossa fundação. Representamos, à época, a construção de um futuro promissor para nosso setor de atuação bem como a necessidade de determinação de uma geração que precisou atravessar oceanos para edificar seus sonhos. Temos a marca da reinvenção, acionada estrategicamente sempre que a realidade exigiu, um fator que define nossa história.

Nosso horizonte é nacional, mas nossa rede é local e regional, desde o princípio. Crescemos muito, sem perder a nossa essência. Atendemos ao mercado todas

essas décadas sem perder o foco no potencial do empreendedorismo, na necessidade de conhecimento, na importância das parcerias, na atenção qualificada ao cliente e na construção de um futuro consistente. Chegamos até aqui com a mesma vitalidade com a qual iniciamos em 1952 e seguimos tomando decisões com base em informação.

Trabalhamos com uma operação de reconhecimento consolidado, na qual nosso propósito de proporcionar segurança nos mantém sempre focados no aprimoramento de produtos e processos. Desde nossos primeiros passos, assumimos o desejo de conquistar um negócio sólido aliado a um produto transformador para a realidade de muitas pessoas. Seguimos buscando harmonia entre os interesses dos nossos grupos de stakeholders, pois possuem igual importância para a nossa operação, assim como respeitamos as peculiaridades de cada um dos nossos negócios sem deixar de manter a qualidade unificada.

Nossos 70 anos de experiência demonstram como é possível persistir e prosperar quando o desejo de crescer é maior do que o medo de se reinventar. Planejamento e trabalho consistente, somados à análise do cenário macroeconômico e do contexto local, nos conduziram às conquistas que celebramos na atualidade.

Desejamos alcançar lugares cada vez mais altos e convergimos toda a nossa capacidade para isso, mas construindo um rastro exemplar de responsabilidade social e oportunidade para todos aqueles que caminham conosco.





1952

Nossa fundação, inicialmente Aços Firth Brown S.A., no Rio de Janeiro (RJ), pelos romenos José Nacht e Arthur Goldring. As primeiras apostas foram andaimes tubulares e montagem de formas e escoramentos para concretagem, somadas às parcerias estrangeiras, fundamentais para a abertura do negócio pioneiro no setor de construção civil no Brasil. A Cúpula da Catedral da Sé, no centro de São Paulo (SP), foi a nossa primeira grande obra.

LINHA DO

TEMPO

Período de crescente protagonismo no cenário de desenvolvimento em infraestrutura no país, desempenhando um papel crucial na execução de grandes obras. Fontes de receita e parcerias internacionais foram ampliadas no decorrer das décadas e crises contornadas, chegando ao século XX com experiência e dinamismo para um novo tempo de expansão e inovação tecnológica. A participação em algumas obras e eventos marcou o ciclo, como a construção de Brasília (1957–1960), a construção da Ponte Rio-Niterói (1969–1974) e a montagem do palco do primeiro festival Rock in Rio (1985).

1953–2009



mills

2010–2022

Ciclo de intensa transformação e crescimento em um plano de reestruturação com foco em abertura de novas filiais, implantação de novo planejamento estratégico e investimentos em processos, infraestrutura e arquitetura de tecnologia. A abertura de capital (IPO) (2010) define o início do período e abre o caminho para algumas ações importantes, como a fusão com a Solaris, quando nos consolidamos como a maior companhia de locação de plataformas elevatórias da América Latina (2019). Dois anos depois, seguimos com nova identidade cultural, além da aquisição de cinco companhias — Altoplat, SK Rental, Nest Rental, Tecpar e Triengel — e da publicação do nosso 1º Relatório Anual, com ênfase na nossa Jornada de Sustentabilidade (2021). Ainda, completamos 70 anos de história e entramos no mercado de Linha Amarela (2022). Por fim, desde 2021, como direcionamento da nossa Jornada de Sustentabilidade, trabalhamos pelo objetivo de obter o reconhecimento como empresa BCorp.

RESPONSABILIDADE COM O CLIENTE

GRI 2-6

Capacidade de encontrar soluções para os clientes é uma das primeiras marcas que adquirimos, fator que nos levou a atender diferentes perfis. Com isso, acabamos construindo muitas soluções, um repertório para um portfólio de liderança. Mantivemos essa posição ao longo da nossa história por meio de responsabilidade, transparência e ousadia na resolução dos desafios. Nossos projetos de formação de operadores (veja mais nas págs. , e), somados à garantia de segurança e diálogo desde nossas primeiras parcerias deram sólidos contornos às nossas ambições e chegamos a milhares de clientes.

Na atualidade, identificamos novas formas de aprimorar essa relação, por isso implementamos uma gestão totalmente orientada para o cliente como centro do nosso negócio. A transformação que colocamos em prática nos últimos anos nos conduz para um atendimento cada vez mais qualificado, para a geração de novas histórias com os nossos clientes, de forma que o propósito de oferecer segurança para que eles possam sonhar mais alto seja intrínseco à nossa marca. Para isso, estamos colocando em prática soluções mais ágeis, tecnológicas e sustentáveis (veja mais nas págs. , e), que elevarão o patamar de proximidade e qualidade da nossa experiência.



RELACIONAMENTO COM O FORNECEDOR

GRI 2-6

Os fornecedores são fundamentais em nossa história. Em vários momentos, pudemos contar com parcerias internacionais e nacionais que foram determinantes para que conquistássemos espaço em grandes obras em um Brasil do século XX, movimentado por grandes projetos de infraestrutura e um mercado de construção pouco desenvolvido em tecnologia. Essa rede se expandiu e consolidamos uma dinâmica que nos conecta com o mundo e garante nossas operações em pleno funcionamento.

No cenário atual, os impactos ESG estreitam ainda mais nossos alinhamentos com fornecedores, pois temos o compromisso de garantir origem confiável para a cadeia de nossos produtos e serviços. Buscamos manter relacionamentos transparentes e formar parcerias com fornecedores com os quais compartilhamos valores (veja mais a partir da pág.). Em 2022, iniciamos uma jornada de desenvolvimento de fornecedores nacionais com o objetivo de fomentar a economia nacional e reduzir custos e prazos de entrega. Estamos ainda buscando aumentar a cadeia de suprimentos para desenvolver em termos socioeconômicos as localidades onde estamos atuando. Primamos pelas parcerias e pelo potencial de desenvolvimento que podemos promover juntos.

CAPITAL HUMANO

GRI 2-7

O nosso Código-Fonte, escrito em 1993, já nos moldava como uma empresa aberta e justa, onde as pessoas têm a liberdade para serem criativas e são recompensadas pela sua dedicação. Um lugar que revela o que há de melhor em todos e que proporciona atividades e relacionamentos significativos. E é isso que nos motiva em todos os aspectos da nossa relação com o colaborador (veja mais a partir da pág. e da pág.).


Em 2022, passamos por aumento no nosso quadro de colaboradores. Fechamos o ano com 1.921 pessoas, o que significa 21% a mais de colaboradores que no ano anterior. Isso representa a nossa capacidade de expansão, mas acima de tudo reafirma o nosso potencial de captação de talentos e absorção de pessoas envolvidas nos processos de abertura de novas filiais e na aquisição de empresas.




Perfil dos colaboradores

da força de trabalho.
em relação ao ano anterior

Homens
74%
↑ **17%**




Mulheres
26%
↑ **36%**




da força de trabalho.
em relação ao ano anterior

Distribuição regional:

65%
dos colaboradores estão na Região Sudeste



Regime:
98% contrato permanente
92% tempo integral



Modalidade:
19% dos colaboradores seguem com trabalho híbrido*

*Profissionais de áreas corporativas. Os colaboradores elegíveis definem com o gestor três dias para trabalho presencial na unidade onde são registrados.



PARCEIROS DE NEGÓCIO

GRI 2-23

A confiança e a reciprocidade que nutrimos com os colaboradores também aplicamos às relações externas, uma postura que nos proporciona acessar um conglomerado de parceiros, que amplia a nossa força interna e nos ajuda a fazer a diferença no mundo. Nesse movimento, desenvolvemos parcerias estratégicas em todas as nossas frentes de atuação.

Uma rede pelo fortalecimento da sustentabilidade GRI 2-23

Há cerca de dois anos, iniciamos a adesão a diversas organizações que atuam para fortalecer a agenda da sustentabilidade nas empresas. Ao firmar essas parcerias, também assumimos o compromisso de atuar em linha com os princípios e a potencializar os temas que essas organizações defendem. Assim, trabalhamos para:

- Atender aos dez princípios do Pacto Global das Nações Unidas, voltados aos direitos humanos, trabalho, meio ambiente e corrupção;
- Promover um mercado mais íntegro e ético e reduzir as práticas de corrupção, em linha com o Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, mobilizado pelo Instituto Ethos (veja mais na pág.);
- Incluir refugiados na nossa operação e primar pelo respeito e promoção dos direitos das pessoas refugiadas, atendendo ao nosso compromisso com o Fórum Empresas com Refugiados e fortalecendo as nossas raízes;
- Cumprir os dez compromissos para a promoção de direitos de pessoas LGBTQIA+, causa defendida pelo Fórum Empresas e Direitos LGBTI+;
- Avançar na direção de um negócio mais inclusivo, equitativo e regenerativo para as pessoas e para o meio ambiente de acordo com a Certificação como Empresa B, objetivo para o qual evoluímos nossas práticas em 2022.



Formalizamos em nosso Código de Conduta o compromisso fundamental de atuar para coibir o assédio e o abuso de poder, a discriminação, o trabalho infantil e análogo ao escravo, bem como promover a preservação do meio ambiente.

Entidades que reforçam as boas práticas do nosso setor GRI 2-28



em engenharia e administração e da capacitação de profissionais; líder dos interesses do segmento na esfera pública. Estamos na Diretoria da entidade desde 2011.

ABRASFE (Associação Brasileira de Fôrmas, Escoramentos e Acesso), uma incentivadora da pesquisa



SOBRATEMA (Associação Brasileira de Tecnologia para Construção e Mineração), entidade apoiada por empresas e fabricantes de equipamentos, que se dedica a soluções tecnológicas para o setor e atua na formação de profissionais.



IPAF (International Powered Access Federation), uma organização sem fins lucrativos, que promove o uso seguro e eficaz de plataformas aéreas no mundo inteiro, da qual somos fundadores e associados desde 2011. Saiba mais sobre essa parceria na [pág. 18](#).

Aliados na busca e desenvolvimento de pessoas e comunidades

Mantemos parceria com diferentes agentes que nos conectam com profissionais do mercado de trabalho, auxiliando na identificação de talentos e oportunidades, além de prestarem suporte administrativo ao controle de contratos e intermediarem nosso contato com instituições de ensino, como no caso de estagiários.

As instituições de ensino também são parceiras na formação de profissionais e facilitam o acesso à capacitação dos nossos colaboradores, em geral, fornecendo descontos.

Nossos programas sociais representam outra via de atuação conjunta em práticas socioeducacionais e

de empregabilidade. No programa TransFORMAR, as escolas técnicas de qualidade são aliadas fundamentais com o fornecimento de cursos aos bolsistas. Já no Programa Partilhar, as comunidades do entorno das nossas filiais são beneficiadas por meio da nossa parceria com ONGs locais que atendem aos critérios de compliance e recebem as doações.

Completam esse conjunto as empresas locais especializadas em coleta de resíduos recicláveis, cuja parceria é fundamental para garantirmos a destinação correta dos nossos resíduos.

Programa Partilhar em Aracaju, (SE).



m



DESEMPENHO MILLS 2022

DESEMPENHO OPERACIONAL

Os cinco grandes pilares da nossa estratégia para ser o melhor parceiro de serviços de locação e venda de plataformas elevatórias e equipamentos resultaram na potencialização do nosso desempenho operacional em 2022.



Pilares estratégicos

BASE INTERNA SÓLIDA

PENETRAÇÃO DE MERCADO

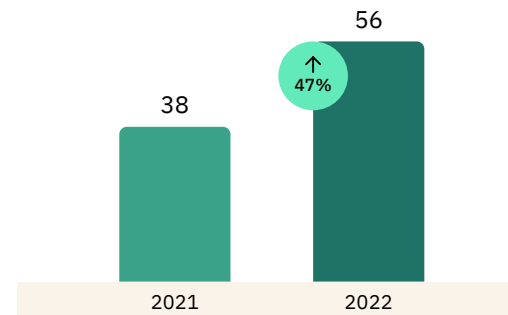
CLIENTE NO CENTRO

EXPANSÃO DE MERCADO

INTEGRAÇÃO DE CULTURA, MARCA E ESG

Inauguramos 18 novas filiais, 5 acima do planejado para o ano

EXPANSÃO DE MERCADO

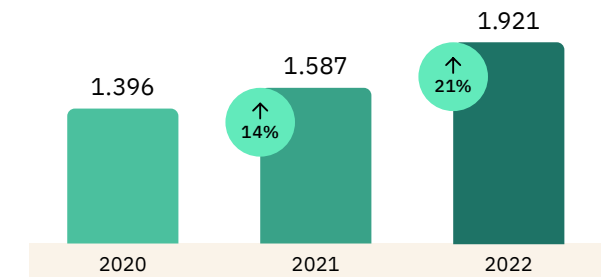


Com essa expansão, atendemos integralmente à estratégia de ampliar a cobertura geográfica no país e estar mais próximos de nossos clientes.

Enriquecemos a nossa operação com novas pessoas, discussões, boas práticas e maneiras de atender os clientes

Número de colaboradores* (série histórica)

BASE INTERNA SÓLIDA



*São colaboradores os profissionais em regime CLT, estagiários, Jovem Aprendiz, conselho administrativo e temporários.

-22% ↓ redução dos acidentes com afastamento

Consolidamos quatro M&As, concretizando transações que elevaram o patamar das nossas operações

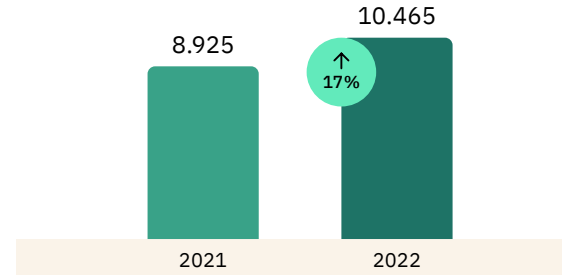
Começamos o ano com a integração da Altoplat, uma relevante locadora de plataformas elevatórias no Rio Grande do Sul, e em dois meses conseguimos fazer a integração completa, mantendo o relacionamento com a carteira de clientes da empresa adquirida. Na sequência, integramos SK Rental, Tecpar e Triengel. Fomos bem-sucedidos também em nossos índices de retenção de pessoas dessas empresas.

Para nós, as transações de M&A aceleram nossa performance, trazem diversidade de ideias e aprendizados, com isso ampliamos as possibilidades de carreira para toda a rede de pessoas envolvidas nesses processos, especialmente para o público local. Isso é aproveitar M&A da melhor maneira.

Quando fazemos movimentos de compra de empresa, mais do que adquirir máquinas e ampliar o poder econômico, nos interessamos pelo know-how atrelado às pessoas.

PENETRAÇÃO DE MERCADO

Frota total em Unidades:



Resultado da nossa contínua expansão em Plataformas Elevatórias e da entrada no mercado de Linha Amarela.

Conseguimos concluir cerca de 92% do projeto Fênix*, totalizando 391 máquinas. Nossa frota de Rental tem uma idade média saudável para nossas operações, pois encerrou o ano com um ROIC atrativo de 23,3%.

*Com o Projeto Fênix, iniciado em 2021, recuperamos cerca de 703 máquinas em 39 filiais e estamos cumprindo o nosso objetivo de prolongar o ciclo de vida útil das plataformas elevatórias e aumentar a disponibilidade desse equipamento (veja mais na pág.).

Investimos cerca de R\$ 600,2 milhões

Um aumento de

R\$ 354 milhões
comparado a 2021

R\$ 210 milhões

crescimento inorgânico

R\$ 250,7 milhões

crescimento orgânico

São mais de **1.000**
máquinas e equipamentos novos.

Sendo **75%** elétricos,
fator que colabora para nossa
dedicação à redução da
emissão de CO₂.

Operamos em patamares globais de excelência em disponibilidade de máquinas

Começamos o ano com o desafio de reduzir o volume de máquinas em manutenção para

15%

ao final do ano.

Evoluímos acima do esperado e conseguimos aumentar a quantidade de máquinas para locação.

Alcançamos um índice de

13%

na indisponibilidade, 50% de redução.

Trabalhamos com tecnologia de ponta, forte investimento em segurança da informação, LGPD e bons fornecedores

Somos uma empresa 99% incloud, ou seja, não possuímos limitante tecnológico, fator que nos deu sustentação para alto desempenho em M&A, por exemplo, evidenciado pela rapidez com que realizamos as incorporações das empresas. Implementamos a digitalização e a simplificação de processos relativos ao cliente, buscando proporcionar a melhor experiência na locação ou na compra de nossos produtos e serviços. Disponibilizamos o Portal do Cliente, a Telemetria e a Calculadora de Emissão de CO₂, recursos tecnológicos que resultam em segurança, agilidade e domínio de processos e demandas que decorrem do uso de equipamentos. São investimentos que evidenciam a importância que direcionamos para o cliente como o centro do nosso negócio.

À medida que ampliamos essa capacidade digital, tecnológica e de domínio da informação, consolidamos a estratégia de construir uma base interna sólida, melhorando processos e estrutura para ganharmos escala e crescermos em patamares muito ambiciosos com o objetivo de ser a primeira escolha dos clientes.

Garantimos a confiabilidade da nossa operação

Nossa operação continua auditada por empresa externa independente, com publicação trimestral de resultados nos mais altos níveis de **transparência**. Estamos ligados ao novo mercado da B3 desde 2010, e em 2022 não recebemos ofício ou questionamento da CVM sobre nossas condutas. Fizemos 55 comunicados e avisos de fatos relevantes ao mercado, informamos devidamente os pagamentos de debêntures e realizamos 4 assembleias em primeira convocação.

Tais movimentos foram concretizados a partir de um olhar integrado para cultura, marca e ESG, uma estratégia que direciona as nossas decisões e amplia o nosso impacto positivo. Todo esse desempenho passa pelo nosso objetivo de ser a melhor Companhia para os colaboradores e pelo interesse das pessoas em fazer parte do nosso propósito, bem como reforça a segurança da nossa operação e dos nossos objetivos de desenvolvimento até 2025.

DESEMPENHO FINANCEIRO

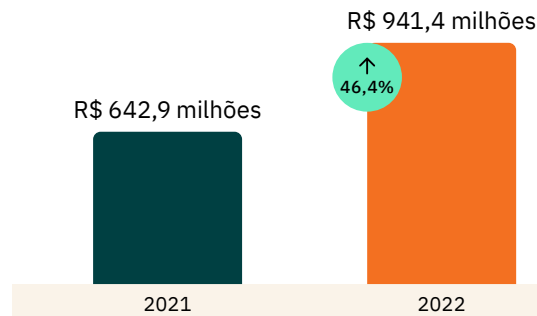
Em 2022, registramos recordes no desempenho financeiro, com uma receita líquida total consolidada de R\$ 1.092,1 milhão, 48% superior a 2021. Tanto a receita líquida de locação quanto a de vendas apresentaram aumento de 52,6% e de 4,7%, respectivamente. Tal resultado está relacionado ao aumento de penetração em locais onde já atuávamos e na abertura de filiais, reflexos da nossa estratégia de crescimento e maximização da alocação de capital, e à ampliação de vendas de equipamentos novos.

Em Rental, o crescimento de 46,4% de receita líquida decorreu do aumento da frota e da taxa de utilização e dos preços praticados em PEMTs, bem como da entrada em Linha Amarela por meio da aquisição da Triengel. Em Formas e Escoramentos, a receita líquida apresentou crescimento de 58,2% em relação a 2021, em decorrência de melhores preços praticados e maior taxa de utilização, como reflexo da maior demanda dos segmentos de infraestrutura e construção civil.

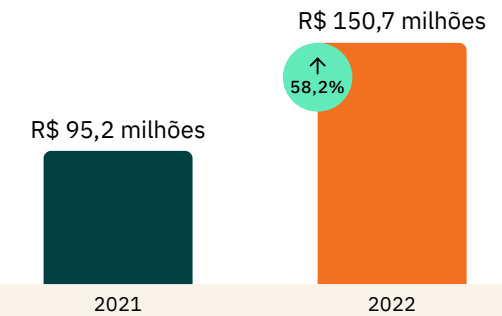
No EBITDA ajustado consolidado, obtivemos recorde de R\$ 512,5 milhões, com uma margem de 46,9%, 5,1 pontos percentuais a mais que em 2021. O Lucro Líquido consolidado foi ampliado em 111,6%, totalizando R\$ 216,5 milhões.

Receita Líquida **R\$ 1.092,1 milhão**  48% superior a 2021

Rental



Formas e Escoramentos



Lucro Líquido

R\$ 216,5 milhões  111,6%

EBITDA Ajustado

R\$ 512,5 milhões  46,9%

DÍVIDA LÍQUIDA

Em dezembro, realizamos a 7ª emissão de debêntures simples no valor de R\$ 430 milhões. Os recursos líquidos captados serão destinados para investimentos em aquisição de equipamentos, realinhamento da dívida, renovação de parte da frota e reforço do caixa e capital de giro.

Possuímos R\$ 796,1 milhões em caixa e dívida líquida de R\$ 178,2 milhões em 31 de dezembro de 2022, demonstrando sólida situação de liquidez e níveis de alavancagem confortáveis para potencializar o nosso crescimento orgânico e inorgânico.

Ao longo de 2022, tivemos importantes melhorias em nossa gestão da dívida, conseguindo reduzir o custo de capital, atualmente está em CDI + 2,23% ao ano, e alongar a dívida com prazo de pagamento até 2027. A forte geração de caixa, sólida situação de liquidez e níveis de alavancagem confortáveis resultaram na melhoria de rating atribuída pela S&P e Fitch. Também, em janeiro deste ano, anunciamos a elevação do Rating pela Moody's Local, para A+.

Estamos preparados para o cenário desafiador que observamos para 2023, quando pretendemos seguir com a nossa estratégia de crescimento orgânico e inorgânico, sem comprometer os níveis adequados de alavancagem.

RELACIONAMENTO COM INVESTIDORES

Como maneira de distribuir os ganhos obtidos no ano, foram pagos aos acionistas R\$ 50,2 milhões via Juros sobre o Capital Próprio (JCP) e dividendos. Também, como um marco importante para o nosso relacionamento com investidores, tivemos o início da cobertura de novas instituições, que agora reforçam o nosso compromisso com transparência e responsabilidade na transmissão da informação aos acionistas.

Em 2022, realizamos cerca de 36% do nosso 3º plano de recompra de ações, totalizando um desembolso

de R\$ 39,3 milhões em 5,4 milhões de ações. Essas coberturas por especialistas do mercado de capitais irão trazer para o público em geral análises, opiniões e avaliações isentas sobre o nosso desempenho ao longo do tempo, fazendo com que o nosso negócio tenha um maior conhecimento dos investidores de diferentes portes e interesses no mercado de ações.

Em novembro, passamos a compor a Carteira do Índice MSCI Small Caps Brazil, que mede o desempenho das empresas do segmento small caps do mercado brasileiro.

• ROIC (Retorno sobre o Capital Investido)

• **24%**
nos negócios de Rental

• **23,4%**
no Consolidado, em 2022

• EPS (Lucro por ação)

• **R\$ 1,04**
por ação em 2022

↑ **112%** sobre o
registrado em 2021

O papel teve valorização de

79%
ao longo do ano



O volume financeiro médio diário negociado atingiu

R\$ 10,2 milhões

Valor econômico gerado e distribuído

GRI 201-1

Valor econômico gerado (em milhões)

R\$ **1.187.394** ↑ 48%

Valor econômico distribuído (em milhões)

R\$ **747.954** ↑ 73%

Pessoal e encargos

R\$ **202,2**

Remuneração de capitais de terceiros

R\$ **87**

Impostos, taxas e contribuições

R\$ **242,3**

Remuneração de capitais próprios

R\$ **216,4**

Valor econômico retido (em milhões)

R\$ **439.440** ↑ 18%

ESTRATÉGIA TRIBUTÁRIA

GRI 207-1 / 207-2 / 207-3

Em nossa estratégia tributária, adotamos uma postura conservadora e priorizamos o cumprimento das obrigações, otimizando benefícios fiscais das jurisdições municipais, estaduais e federais sempre que aplicável.

Em 2022, foram mais de R\$ 21 milhões em benefícios e créditos fiscais recebidos do Governo Federal referentes a prejuízos fiscais, ao Programa de Alimentação do Trabalhador e deduções de leis de incentivo, como Rouanet, Lei do Idoso, FIA e Lei do Esporte. [GRI 201-4](#)

Conduzimos o assunto internamente de acordo com o nosso Código de Ética, instrumento de conduta de conhecimento de todo colaborador Mills. Aspectos fiscais também são abordados em nossas políticas de Doações e Patrocínios e Anticorrupção e Antissuborno, documentos que evidenciam nosso interesse em cumprir a legislação tributária.

Avaliamos riscos fiscais internos e externos com apoio de uma consultoria especializada, prática na qual buscamos identificar, monitorar e controlar processos, abrangendo riscos contingenciais fiscais, conformidade

e relatórios financeiros. A Diretoria Financeira e de Relação com Investidores é o órgão interno de governança que formalmente analisa e aprova nossa estratégia fiscal, bem como é responsável pela sua conformidade. A análise de tributos é mensal e sua revisão por auditoria externa é trimestral; também, o cumprimento de todas as obrigações acessórias é mensal.

Na gestão de risco fiscal em operações relevantes e operações ou negócios novos, aplicamos previamente uma análise tributária, por vezes, com apoio de consultoria tributária externa, podendo ser escritório advocatício especializado, auditoria externa de modo geral ou ambos.

Estrutura de Governança e Controle Fiscal

- Auditoria Externa: Deloitte
- Consultoria Tributária Especializada: Advogados e KPMG
- Panejamento Tributário: consultoria interna e externa
- Gestão Técnica e Controle Interno: Equipe Fiscal e Contábil

m'



JORNADA DE SUSTENTABILIDADE

A estruturação da nossa estratégia de desenvolvimento sustentável demonstra que historicamente atuamos a partir de premissas da sustentabilidade, a começar pelo que consideramos ser o papel de uma empresa na sociedade: sobreviver, prosperar e contribuir. Para nós, essas ações se orientam pelo entendimento de que pessoas procuram atividades e relacionamentos significativos, bem como a empresa deve ser fonte de inspiração e propósito na vida de seus colaboradores. Além disso, acreditamos que a empresa pode ser um modelo para transformar a sociedade, o país e o mundo. Ou seja, o desenvolvimento está intrinsecamente relacionado às pessoas e à responsabilidade de uma organização no contexto em que está inserida.

Da mesma forma, a especificidade do nosso negócio é diretamente relacionada à sustentabilidade. Temos a visão de que um bem-sucedido modelo de negócios focado em locação de plataformas elevatórias e outros equipamentos reutilizáveis tem uma capacidade transformadora e de melhor aproveitamento dos

recursos. Com essa perspectiva, continuamos trabalhando para ampliar nosso fortalecimento como uma Companhia contemporânea, sustentável e tecnológica.

É nossa responsabilidade como liderança no setor fomentar impactos positivos nas duas pontas da cadeia ao mesmo tempo em que promovemos transformações reais em nossa operação, gerando valor para todos os envolvidos. Com nosso modelo de negócio, ajudamos a ampliar a cultura do compartilhamento, a otimização de recursos a partir de alta tecnologia e a construção coletiva de ideias sustentáveis. Conhecemos as sensibilidades do mercado em que atuamos e, por isso, agimos para reduzir impactos e gerir os riscos inerentes à nossa operação. Tecnologia, qualidade de equipamento e dedicação às pessoas são fatores fundamentais na prevenção dos impactos negativos e dos riscos de negócio, bem como para o desenvolvimento de processos e projetos seguros em todas as instâncias.

Quanto mais alinhamos nossa atenção às diversas partes interessadas no nosso negócio, mais eficientes somos. Com essa visão, mantemos o foco em nossos princípios, que são:

- **estamos sempre presentes;**
- **trabalhamos juntos;**
- **cumprimos nossas promessas;**
- **lideramos mudanças; e**
- **temos compromisso com o futuro.**



GRI 2-22

CONECTANDO O NEGÓCIO COM A SUSTENTABILIDADE

GRI 2-22

Durante o ano de 2022, continuamos colaborando para o crescimento da sociedade e dos colaboradores e encantando com uma cultura que prioriza o desenvolvimento de um negócio sustentável, inclusivo e diverso. A concretização da nossa evolução nesses aspectos se deu a partir das seguintes prioridades estratégicas para o ano:

1

Busca pela certificação do Sistema B, um reconhecimento dos nossos impactos positivos nos pilares de Governança, Trabalhadores, Clientes, Comunidade e Meio Ambiente.

2

Integração dos conceitos de Sustentabilidade em nossos negócios, com ações de fortalecimento da cultura para que nossos colaboradores estejam mais preparados e capacitados na agenda ESG.

3

Visibilidade para todas as partes interessadas sobre as iniciativas de atuação em temas sociais, ambientais e de governança.

De modo concomitante, trabalhamos nas prioridades estratégicas para contribuir com o desenvolvimento sustentável, que passam pelos seis temas materiais. Tais temas e os compromissos que estabelecemos para cada um deles evidenciam aonde queremos chegar e como queremos ser reconhecidos, uma estratégia que nos levará a um patamar de negócio mais inovador e regenerativo.



Os resultados positivos de desenvolvimento sustentável e de gerenciamento de impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas que estamos conquistando decorrem, assim, de planejamento, compromissos e metas de sustentabilidade bem definidas, alinhados ao nosso ciclo estratégico 2020–2025.

Consolidamos nosso propósito “Segurança para sonhar mais alto” nas ações que praticamos para atingir impactos positivos e prevenir impactos negativos ao longo da cadeia de valor.

GOVERNANÇA DE SUSTENTABILIDADE

GRI 2-13 / 2-22

Em 2022, priorizamos a evolução das metas relativas à segurança em função da alta aderência ao foco do nosso negócio e obtivemos excelentes resultados. Já as temáticas de saúde e bem-estar receberam menos dedicação, mas essa priorização de ações e esforços foi possível porque já possuíamos programas fortes em andamento.

Avançamos nas ações de desenvolvimento humano, com resultados positivos em treinamento e aproveitamento interno, tanto nas integrações quanto na movimentação de lideranças. Nosso salto de crescimento impactou a quantidade de colaboradores e, assim, nossas metas de inclusão e equidade, mesmo assim evoluímos nossos índices, além de seguirmos como uma empresa de alta qualidade para se trabalhar.

Restrições na cadeia de abastecimento global impactaram o ritmo das nossas ações em ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis para a nossa frota, mas alcançamos a meta intermediária. Além disso, avançamos com nossas práticas para recursos hídricos. Por se tratar do início do negócio, Linha Amarela não foi prioridade para o tema, entretanto, estamos cientes da grandeza dos novos desafios.

Em governança, transparência e ética, evoluímos muito bem nossas iniciativas para reforçar boas práticas e condutas, mas entendemos que uma visão de negócio orientada pela sustentabilidade envolve processos complexos. Nesse sentido, para que essa linha de Gestão seja duradoura e efetiva, precisamos continuar trabalhando por uma transformação cultural em todos os níveis organizacionais.

No tema gestão do impacto ESG na cadeia, priorizamos a satisfação do cliente e superamos a meta. Por

isso, pouco desenvolvemos o engajamento com fornecedores. No entanto, todas as ações da Diretoria de Tecnologia da Informação foram cumpridas, ampliando a viabilidade de todos os compromissos e metas do nosso ciclo estratégico 2020–2025..

Cumprimos as metas de relacionamento com as comunidades do entorno das nossas filiais, ampliando gradativamente a oferta de cursos e superando a escassez de recursos locais, e executamos com forte engajamento das equipes as parcerias com as ONGs para as doações. Entretanto, temos potencial para ultrapassar ainda mais os desafios das comunidades se avançarmos nas parcerias com outras empresas.

Acompanhe com profundidade os avanços e insucessos no desempenho de cada tema material nas próximas páginas, com o desdobramento das metas intermediárias no Termômetro de Metas.

GRI 2-13

Aprovação e acompanhamento da estratégia ESG

O Conselho de Administração é responsável pela aprovação da estratégia ESG e por acompanhar os resultados. Em 2022, aprovou o desdobramento das metas do ciclo estratégico 2020–2025 em desafios intermediários para os próximos três anos.



Alta gestão da estratégia

O Diretor-Presidente é sponsor global responsável pela evolução dos temas materiais e pela gestão dos seus respectivos impactos econômicos, sociais, ambientais e de governança. Reporta a execução e os resultados da estratégia ao Conselho de Administração, conforme demanda.



Gestão em nível de execução I

Cada Diretor é sponsor de um tema material e acompanha um grupo de trabalho para dar agilidade na execução das ações e iniciativas planejadas. Reportam individualmente o avanço dos temas ao Diretor-Presidente.



Gestão em nível de execução II

Os seis temas materiais e seus impactos também são geridos pelas áreas internas relacionadas às temáticas de sustentabilidade.



Premissas e diretrizes do Desenvolvimento Sustentável

GRI 3-3 / 2-22 / 2-24 / 2-25 / 2-26

Direcionamos as premissas e diretrizes do Desenvolvimento Sustentável com a nossa Política de Sustentabilidade, garantindo que o tema permeie a nossa cultura e os processos decisórios, resultando em alinhamento entre o foco estratégico e o compromisso de manter as atividades relativas ao objeto social e aos nossos stakeholders coerentes com os temas materiais. Mas outras diretrizes comerciais e operacionais das Políticas Internas¹ também são guias fundamentais à nossa jornada de sustentabilidade.

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Conjunto de mecanismos e procedimentos internos que incorporam e consolidam as nossas iniciativas em prol da integridade, da ética e da mitigação de riscos e impactos a partir de práticas de prevenção, detecção e resposta a quaisquer irregularidades (veja mais na pág.).

CÓDIGO DE CONDUTA

Evidencia nossos compromissos para uma conduta empresarial responsável, com posicionamentos sobre o respeito ao meio ambiente e a garantia dos direitos humanos em nossa operação e nas operações de fornecedores (veja mais na pág.).

REGIMENTO DO COMITÊ DE ÉTICA

Contém as diretrizes de seu funcionamento e competências, entre as quais as formas de interação desse Comitê com os demais órgãos institucionais internos e suas controladas.

POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO E ANTISSUBORNO

Dispõe as normas e procedimentos específicos de prevenção a corrupção e suborno e complementares ao Programa de Integridade e ao Código de Conduta. A Política dá ênfase à melhoria contínua dos controles internos e determina as interações de colaboradores com agentes públicos e terceiros.

POLÍTICA DE AUDITORIA

Aborda as diretrizes e responsabilidades da auditoria interna de modo compatível com os requisitos regulatórios e riscos envolvidos, garantindo uma abordagem sistemática e disciplinada. Ou seja, dispõe sobre a avaliação e a eficácia dos controles internos dos processos.

POLÍTICA DE GESTÃO DE RISCOS

Contém as diretrizes para identificação, análise, priorização, tratamento e monitoramento dos riscos empresariais que possam influenciar nossos desempenhos. Assim, garantimos também informações para os processos decisórios, com base em riscos, como apoio ao plano estratégico na nossa geração de valor e no crescimento sustentado.

MANUAL DE RELACIONAMENTO COM TERCEIROS

Elenca os direcionadores de conduta com ênfase nas responsabilidades dos fornecedores perante nossos valores e princípios (veja mais na pág.).

¹ Todos os documentos com as diretrizes são disponibilizados aos colaboradores por meio da intranet.

GRI 2-6 / 3-3

CADEIA DE VALOR

Desde a construção da nossa materialidade, temos olhado para os desafios de sustentabilidade na nossa cadeia de valor. Sabemos que esse olhar ampliado, para além das fronteiras da nossa operação, traz novos desafios que demandam esforço e dedicação e que a nossa estratégia de sustentabilidade precisará ser constantemente atualizada. Estaremos preparados para lidar com eles no momento oportuno.

Por enquanto, nos últimos dois anos, buscamos entender como os nossos temas materiais se conectam com essa cadeia. Esse exercício nos fez ampliar a

nossa maturidade em sustentabilidade e aprimorar as nossas práticas, mantendo o olhar atento e integrado para economia, meio ambiente e pessoas. Com isso, avançamos na nossa Jornada de Sustentabilidade e, hoje, compreendemos mais como os temas materiais e as metas para 2025 se inter-relacionam com os fornecedores, com os clientes e com a nossa operação.

Nosso negócio tem foco na economia compartilhada, mais sustentável e circular.



GRI 2-6 / 2-22 / 3-3

Fornecedores

Nossos principais fornecedores são: representantes nacionais de fabricantes de peças e equipamentos importados; prestadores de serviço com mão de obra alocada na Mills; transportadoras; fornecedores de materiais diretos utilizados nos equipamentos (como peças, lubrificantes, tintas e outros) e indiretos (como fornecedores de uniformes e EPIs); e fornecedores locais, dos quais realizamos compras do dia a dia das filiais.

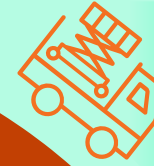
Operação Mills

- Vendas e relacionamento: garantem a **melhor experiência para o cliente.**
- Manutenção preventiva: garante **segurança do cliente.**
 - O frete de peças do almoxarifado central para as filiais garante o abastecimento interno para a manutenção.



SERVIÇOS MILLS NO CLIENTE

- Treinamento de operação: destinado aos operadores das Plataformas Elevatórias, incluindo a certificação internacional IPAF.
 - Assistência Técnica:
 - Chamado centralizado;
 - SLA de 6 horas ou 24 horas;
 - Frota própria de veículos-oficina para manutenções preventivas e corretivas.



Logística

- Frete Mills: gestão da logística para o cliente, da entrega à devolução, procedimento que **impacta diretamente o grau de satisfação** desse público.
- Frete de terceiros.

Pós-consumo

REPARO PARA PROMOVER O REUSO

- Manutenção corretiva.
- Lavagem e pintura dos equipamentos.

Operação Cliente



Parceiros de negócio





Estão presentes ao longo de toda a nossa cadeia, fortalecendo uma rede pela sustentabilidade e contribuindo para o desenvolvimento do negócio, das pessoas e das comunidades (veja mais nas págs. e).

DESEMPENHO DAS METAS DE SUSTENTABILIDADE

GRI 2-22 / 3-3



73% das metas definidas para o período foram atingidas ou superadas.

LEGENDA:



-  Meta
-  Atingida
-  Superada
-  Não atingida

Segurança, saúde e bem-estar


Aumentar número de plataformas elevatórias a cada 100Mil/hab

 16%  17%

Aumentar relação de operadores treinados por máquina alugada (Plataforma Elevatória Móvel de Trabalho – PEMT)



 0,65%  0,84%

Reduzir absenteísmo de colaboradores na Mills



 Em revisão

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade



Estar no Top 80 melhores empresas GPTW

 80%  80%


Aumentar a presença de mulheres na liderança

 25%  23%


Aumentar a presença de negros na liderança

 29%  28%

Aumentar o aproveitamento interno nos processos seletivos



 32%  32%

Garantir formação em ensino médio completo aos colaboradores



 90%  91%

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis



Aumentar máquinas elétricas e híbridas na frota de PEMT

 56%  59%

Instalar Estações de Tratamento de Água nas filiais

 53%  65%

Reduzir emissões de CO₂ (Escopo 1 e 2)

 2.452  2.452

Governança, transparência e ética



Elevar o nível de maturidade em compliance

 55%  59%

Obter selo Pró-Ética



 57%  60,5%

Divulgar avanços da Jornada de Sustentabilidade


 Publicar o Relatório 

Gestão do impacto ESG na cadeia


Aumentar o nível de satisfação dos clientes

 55%  58%

Engajamento de clientes e fornecedores em nossos projetos de sustentabilidade

 Não definida

Satisfação de fornecedores

 Não definida

Relacionamento com a comunidade do entorno

Disponibilizar Bolsas para Ensino Técnico

 156  186

Realizar apoios sociais anualmente

 Programa Partilhar  Apoio Social realizado

TEMAS MATERIAIS PRIMÁRIOS

GRI 3-2

• Queremos ser referência

Compreendemos a nossa responsabilidade, como líderes de mercado, em promover a inovação sustentável no nosso setor.

Queremos ser reconhecidos como referência nos temas materiais primários, dando um rumo diferenciado para o nosso negócio, entregando mais e melhor para as pessoas e organizações afetadas pela nossa Companhia e gerando cada vez mais valor compartilhado.



SEGURANÇA, SAÚDE E BEM-ESTAR

GRI 2-22 / 3-3

Nosso principal objetivo é ampliar cada vez mais a segurança das pessoas que dependem de um acesso em altura para executar suas atividades. Para isso, estamos difundindo a cultura do uso de plataforma elevatória em todas as regiões do Brasil e qualificando usuários.

A plataforma aérea é um equipamento versátil, utilizado em diversos setores e que favorece atividades manuais em altura, com facilidade e segurança. Sua mobilidade para deslocamentos, tanto na vertical quanto na horizontal, garante maior acessibilidade aos locais de difícil acesso, além da capacidade de elevar mais de um trabalhador, sendo opção prática e moderna.

São equipamentos que proporcionam maior eficiência e produtividade em comparação a outras formas de elevação de pessoas. Outro benefício é a redução do número de profissionais para uma atividade, pois não há etapas de montagem e desmontagem das plataformas, por exemplo. Nesse sentido, o uso de plataforma elevatória representa uma excelente oportunidade de rentabilidade aos negócios.

Mas o principal benefício é a segurança aos profissionais que trabalham em altura. Embora seja um equipamento de fácil utilização, é fundamental que o operador seja capacitado, estando apto à execução das melhores práticas durante a operação para que os benefícios sejam maximizados.

Para ampliar essa demanda e potencializar o aumento da cultura de uso, em 2022, consolidamos parcerias com instituições de ensino para a formação de pessoas para o uso de plataformas elevatórias, entre outras iniciativas. Com isso, ampliamos a quantidade de profissionais habilitados para operação desses equipamentos e geramos influenciadores para a disseminação das suas vantagens (veja mais na pág.).

Agimos conscientes do nosso compromisso e focados na construção de uma cultura voltada à segurança. Sustentamos as transformações que propomos porque temos interesses genuínos.



COMPROMISSO

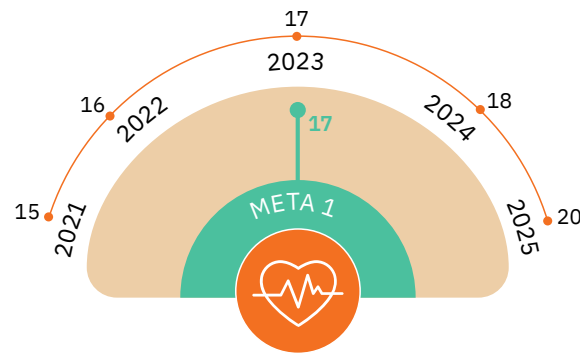
Difundir a cultura de segurança como um valor fundamental nas relações com todos os nossos stakeholders, por meio de ações que promovam a saúde e o bem-estar. E atuar como influenciadora no mercado para o aumento da segurança com a utilização de equipamentos e treinamentos adequados, a fim de minimizar o risco de acidentes.



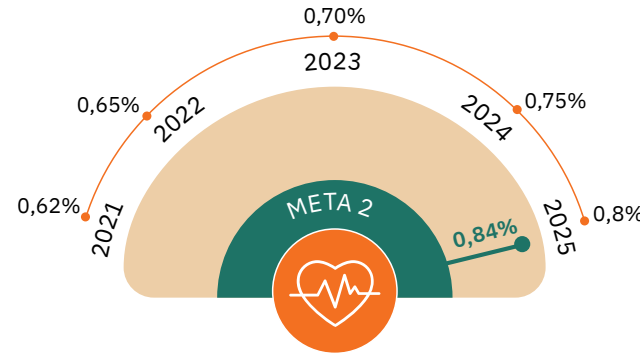
CICLO ESTRATÉGICO 2020–2025

GRI 2-22 / 3-3

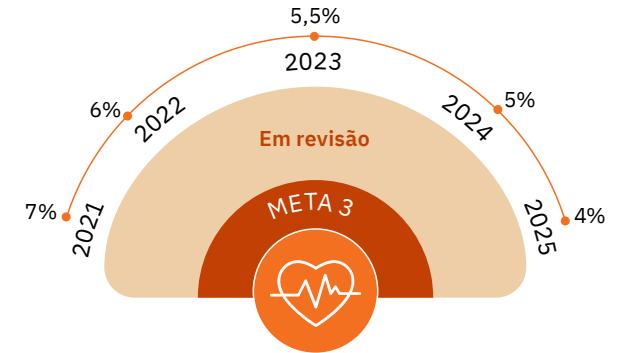
● Não atingida / Não definida ● Parcialmente atingida ● Atingida ● Superada



META 1: Estimular o mercado para aumentar em 30% o uso de plataformas elevatórias nos trabalhos em altura, saindo de 15 para 20 máquinas por 100 mil habitantes.



META 2: Aumentar em 30% a relação de operadores treinados por equipamento locado.



META 3: Reduzir de 6,8% para 4% o absenteísmo dos colaboradores na Companhia até 2025.

RESUMO DE DESEMPENHO

O principal objetivo neste tema material é difundir a cultura de segurança no Brasil. Facilitando o acesso às plataformas elevatórias levaremos maior produtividade aos nossos clientes e proteção aos diversos trabalhadores do país que trabalham em altura.

Com nossa bem sucedida estratégia de crescimento orgânico e inorgânico nos aproximamos de nossos clientes e fomentamos um aumento no uso de plataformas elevatórias no Brasil, com isso as metas 1 e 2 tiveram uma performance muito satisfatória.

Em relação ao absenteísmo, a partir do entendimento de que este indicador não representa um grande desafio para a Companhia, iniciamos internamente uma reflexão sobre a presença de uma nova meta para este tema material.

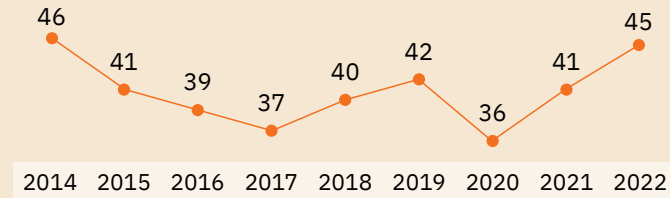
SEGURANÇA VISANDO A PÚBLICOS EXTERNOS

A maior causa de mortes por trabalho no mundo é o trabalho em altura. Só no Brasil, em 2022, foram mais de 45 mil registros de acidentes com esse tipo de atividade, resultando em 245 óbitos². Assim, expandir a cultura de uso de plataformas elevatórias é uma oferta de produtividade, mas acima de tudo atende a uma necessidade social.

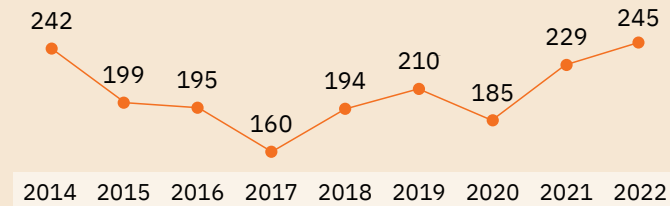
² Fonte: SIT – Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. Disponível em: <http://clusterqap2.economia.gov.br/extensions/RadarSIT/RadarSIT.html>.

Nessa direção, seguimos potencializando nossos projetos e proporcionando a clientes e operadores dos equipamentos Mills o serviço de locação mais eficiente do mercado.

Acidentes de trabalho em altura no Brasil (mil)²



Acidentes em altura com óbito no Brasil²

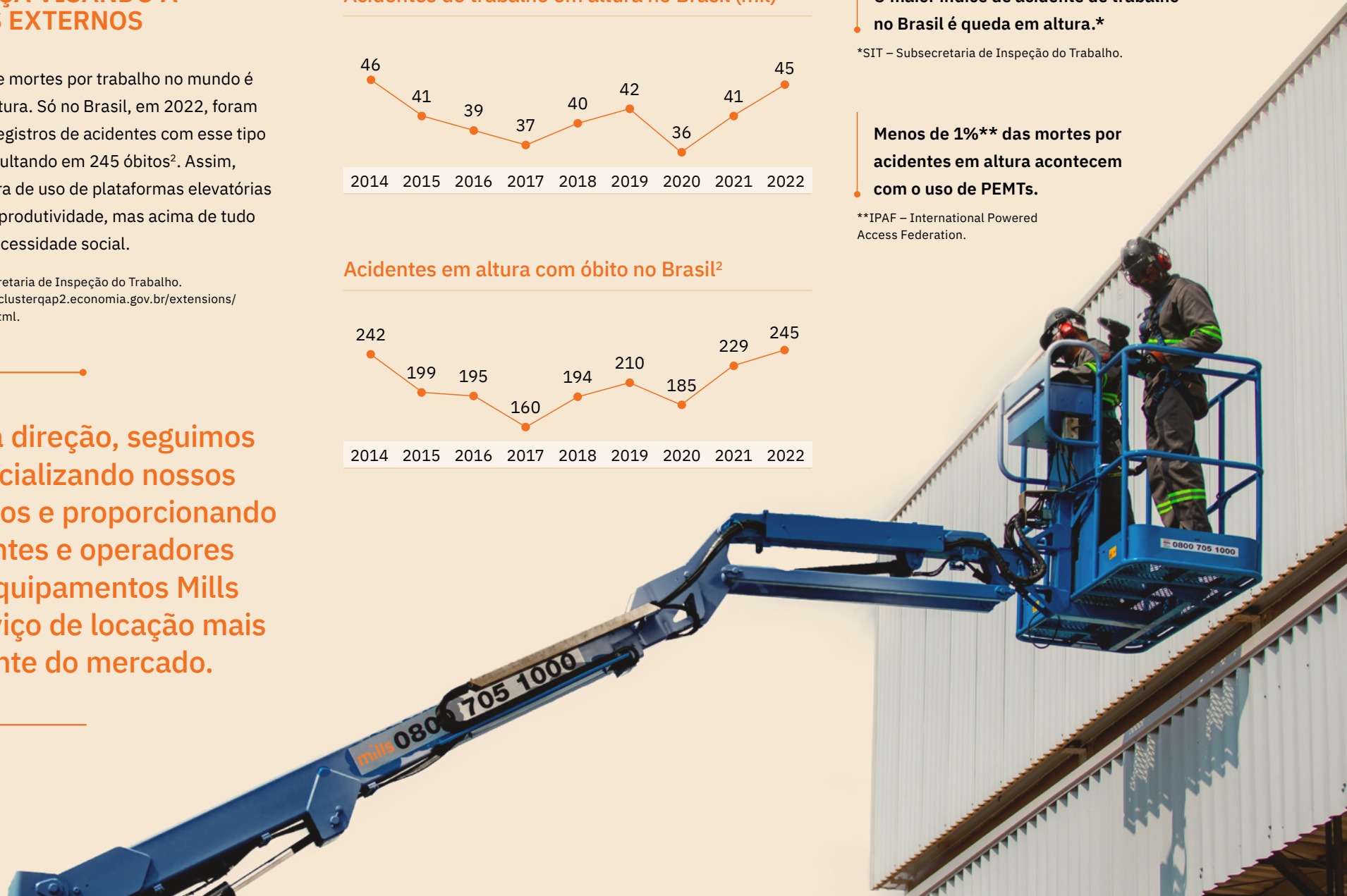


O maior índice de acidente de trabalho no Brasil é queda em altura.*

*SIT – Subsecretaria de Inspeção do Trabalho.

Menos de 1%** das mortes por acidentes em altura acontecem com o uso de PEMTs.

**IPAF – International Powered Access Federation.





Em 2022, passamos a estar mais próximos e disponíveis aos clientes a partir da consolidação da nossa estratégia de crescimento. Com presença nas cinco regiões do país, ampliamos a nossa operação em 47%.

Com isso, potencializamos a penetração dos nossos três principais produtos — Plataformas Elevatórias, Formas e Escoramentos e Linha Amarela — avançando na disponibilidade aos clientes e na construção de uma cultura de segurança.

Práticas externas de capacitação

GRI 3-3

Nossas práticas de capacitação voltadas a usuários externos contemplam operadores dos equipamentos Mills vinculados aos nossos clientes e outros profissionais cujas áreas de atuação estão relacionadas ao manuseio de plataformas. Essa atuação completa a compreensão que temos sobre a importância de promover segurança e saúde a todas as pessoas envolvidas em nossa operação. As iniciativas que mantemos nesse sentido estão diretamente relacionadas às nossas metas 1 e 2 em segurança e saúde — estimular o mercado para aumentar em 30% o uso de plataformas elevatórias nos trabalhos em altura do mercado brasileiro, saindo de 15 para 20 máquinas por 100 mil habitantes; e aumentar em 30% a relação de operadores treinados por equipamento locado. Algumas ações foram fundamentais para esses objetivos:



METAS 1 e 2: Promovemos a Escola de Formação de Operadores. Temos como público-alvo trabalhadores que executam atividades que necessitam dos equipamentos Mills, como pintores, soldadores e pedreiros.



METAS 1 e 2: No programa Mills nas Universidades, atuamos para instituir e formar profissionais que podem conduzir o uso de plataforma no exercício de sua profissão, como é o caso das engenharias civil, de segurança, elétrica e de produção.



METAS 1 e 2: Estamos preparando um simulador de PEMT itinerante. O projeto funcionará em uma carreta, que está em fase de finalização para abrigar os equipamentos. Estamos definindo a estratégia de implantação e prevemos que esteja disponível para uso no início do 2º semestre de 2023.



METAS 1 e 2: Com o projeto Mills nas SIPATs (Semanas Internas de Prevenção de Acidentes), apresentamos aos clientes maneiras pelas quais podemos contribuir na formação de pessoas com um olhar diferenciado para o uso das plataformas e segurança. Em 2022, colocamos o projeto em prática.

Com esses projetos, temos o objetivo de dar maior visibilidade para potenciais usuários dos nossos equipamentos e serviços, colaborando para a disseminação da cultura de segurança e, conseqüentemente, para a penetração de mercado das plataformas elevatórias.



Seminário realizado em Vale Parauapebas (PA).

Visando a maior efetividade, a partir de 2023, nossos projetos Mills nas SIPATs e Mills nas Universidades passarão a compor o Programa de Excelência. Com esse programa, identificamos, avaliamos e reconhecemos as filiais quanto ao nível de maturidade da gestão de saúde, segurança, meio ambiente e pessoas, aspectos ligados aos nossos temas materiais. Por meio do programa, promovemos a padronização de processos, identificamos boas práticas e promovemos melhoria contínua. Desenvolvemos planos de ação quando identificamos oportunidades de melhoria.

EQUIPAMENTOS MAIS SEGUROS PARA NOSSOS CLIENTES

GRI 416 / 416-1 / 417-1 / 403-7



100% dos nossos serviços estão alinhados à segurança, um valor que não negociamos.

Uma das práticas fundamentais ao nosso propósito é a aquisição de equipamentos seguros. Por isso, importamos equipamentos de fabricação internacional, como é o caso do American National Standards Institute (ANSI), de número A92.2, e nacionais, como a normatização NBR 16776 para Plataformas elevatórias móveis de trabalho, de 2019.

³ Unidade de Rental Leves: Norma Técnica Brasileira NBR 16776, para Plataformas Elevatórias Móveis de Trabalho, e as Normas Reguladoras (NRs) 10, 12 e 13. Unidade de Formas e Escoramentos: NRs 11 e 18. Unidade de Rental Pesados, seguimos as Normas Reguladoras de segurança NR11-NR12-NR31-NR18. Treinamentos vendidos: NR 18, atendendo ao anexo F.1.1 na NBR* 16776.

⁴ Conforme a Norma Regulamentadora (NR) 18 estabelece e a norma internacional ISO 18878, respectivamente.

Antes de colocarmos os equipamentos à disposição dos clientes, nossa equipe de Engenharia Nacional realiza adequações, como tradução de manuais de operação e aplicação de sinalizações de segurança, conforme Normas Regulamentadoras. Além disso, os equipamentos possuem dispositivos de segurança que auxiliam nossos clientes e colaboradores em uma operação segura, como: sensor de inclinação; sinal sonoro de movimento; botão de emergência; sensor de esmagamento; sensor de sobrecarga; dispositivo contra tombamento; dispositivo de proteção contra descargas elétricas (DDR).

Todos os equipamentos ofertados atendem às estruturas normativas internacionais e nacionais, além dos parâmetros estabelecidos por lei³, e, durante o processo de locação, oferecemos de forma gratuita a capacitação para a operação dos equipamentos e realizamos treinamentos IPAF no curso de Formação para operadores de plataformas de trabalho em altura⁴. Os treinamentos são contemplados pelo projeto Cultura Preventiva de Segurança, Saúde e Meio Ambiente (SSMA), iniciativa na qual trabalhamos a conscientização e o desenvolvimento de lideranças, técnicos de segurança, instrutores e vendedores para esses temas (veja mais na pág.).

Na fase de manutenção, seguimos a metodologia Lean, que orienta ações preventivas e corretivas para garantia da segurança na operação e aumento da vida útil dos equipamentos. Já quando esse período termina, os equipamentos são reciclados em parceiros locais, homologados e em conformidade com a legislação ambiental (veja mais na pág. [10](#)).

Por fim, oferecemos ao público treinamentos para operação segura dos equipamentos na Unidade de Rental. Na de Formas e Escoramentos, fornecemos projetos específicos, treinamentos para utilização e inspeções periódicas, reduzindo, assim, a possibilidade de impactos na saúde e segurança dos clientes. Com isso, trabalhamos também a expansão da cultura de segurança (veja mais na pág. [10](#)).



SEGURANÇA E SAÚDE DO COLABORADOR

Atuamos de forma contínua para promover um ambiente seguro para os colaboradores, com trabalhos que considerem a hierarquia de controle de riscos e a eliminação de eventos perigosos. Nessa jornada, estamos reduzindo a frequência e gravidade dos acidentes envolvendo colaboradores Mills.

Melhoria de processos e capacitação em segurança

GRI 3-3 / 403 / 403-1 / 403-5 / 404-2

No âmbito interno, nosso time de SSMA é responsável por capacitar os colaboradores para que desempenhem suas atividades com segurança. As capacitações são realizadas nas modalidades presencial e a distância, por meio da plataforma de treinamento Escola Mills (veja mais na pág.). Na definição da trilha de treinamento, consideramos função, local de trabalho, riscos ocupacionais de exposição, legislação vigente e necessidades de aprimoramento.



Em 2022, somamos mais de **22 mil** horas acumuladas de Treinamento e Desenvolvimento em SSMA,

• **39%** a mais que em 2021.

• Significa uma ampliação de **33%** no número de treinamentos

• e de **112%** de pessoas capacitadas presentes em sala.

GRI 403-5 / 404-2

Acumulado Dez-Jan n 2022 — SSMA

+ 22.000 horas — + 12 horas

Sexo	% de horas	HH
Masculino	88%	14:25
Feminino	12%	5:31

Acumulado Dez-Jan 2022 — SSMA

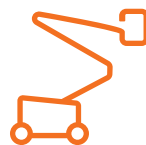
Segmentação Cargos % Horas

Segmentação dos cargos	% de horas	HH
Equipes em Geral	90%	13:31
Estagiários e Aprendizes	7%	9:37
Coordenadores, Supervisores e Encarregados	3%	4:19
Gerência e Diretoria	0%	1:08

Acumulado Dez-Jan — SSMA

Horas de treinamento – TOP 5 (%)

Treinamento	%
NR-10 Básico	11%
Programa de Formação de Instrutores – Train The Trainer (TTT)	7%
NR-12 – Máquinas e Equipamentos	6%
Direção Defensiva	5%
Treinamento Política de Utilização de Veículos	4%
Total	33%



Rental Leves é responsável por **67%** das horas de treinamento em SSMA

Total de horas:
19.982

Horas por colaborador:
18 horas

Com o programa Multiplicador, promovemos capacitações para Técnicos de Saúde e Segurança, Instrutores e Especialistas ministrarem treinamentos em saúde e segurança a outros colaboradores e aos clientes no dia a dia. O curso é composto por três módulos, com ênfase em didática e processos de aprendizagem, elaboração de conteúdo e ferramentas, dinâmicas e jogos.

Possuímos um time nacional de especialistas em constante aprimoramento, responsável pelo desenvolvimento das práticas corporativas, criação de normas, procedimentos e diretrizes e pela gestão de indicadores. Expandimos e dividimos essa equipe durante o ano de 2022, de modo a atender com qualidade a todas as nossas filiais. Tais profissionais prestam suporte essencial, além de estarem inseridos no dia a dia da operação atuando como consultores.



GRI 3-3 / 403 / 403-1 / 403-2 / 403-4 / 403-7

META 3: Valorizamos um olhar preventivo e o fortalecimento de uma cultura em segurança, saúde e meio ambiente. Pensando nisso, lançamos o projeto Cultura Preventiva, em que atuamos na mudança de percepção quanto a esses temas, estimulando uma visão crítica sobre os riscos da operação e impactos dos acidentes de trabalho e sobre a importância das comunicações de ocorrências de SSMA. O projeto

contempla treinamento IPAF para lideranças, técnicos de segurança, instrutores e vendedores, além de ser fortalecido com as paradas de SSMA nas filiais e ações de sensibilização sobre o tema. Iniciamos o projeto no setor Rental Leves, em duas regionais. Em 2022, realizamos os treinamentos em 17 filiais e, em 2023, expandiremos para as demais.

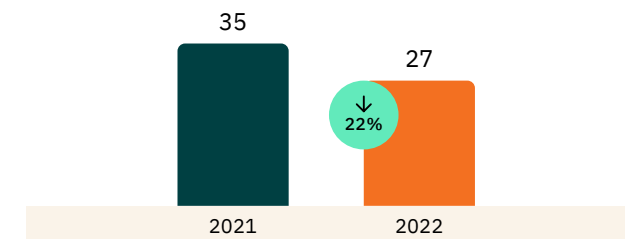
Retomamos as Paradas de SSMA, que são momentos de conversa dos times sobre o desempenho de segurança e retomada dos aprendizados do dia a dia com os temas relacionados. Realizamos a Parada na primeira segunda-feira, bimestralmente.

Também, tivemos mais uma edição da nossa SIPAT, que dedicamos à abordagem de diferentes metodologias, como experiências gamificadas, com o objetivo de refletir sobre a importância de uma cultura voltada à SSMA.

Mantemos uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e designados nas filiais atendendo integralmente aos nossos programas e norma regulamentadora específica, garantindo permanente esforço em evitarmos acidentes de trabalho. Todos recebem treinamento especializado para atuar na CIPA SSMA de sua filial.

Quando há ocorrência de acidente, atuamos com agilidade e, independentemente do grau do acidente, discutimos as causas e elaboramos os planos de ação, bem como divulgamos o relatório proveniente dessas reuniões de análise para todas as áreas. Quando identificamos a necessidade de revisão de processos que envolvam a eliminação de etapas, substituição e controles, nosso time técnico discute e avalia com as áreas envolvidas.

Acidentes com afastamento GRI 403-9



Uma gestão de segurança e saúde necessita de acompanhamento e cumprimento de protocolos. Nesse sentido, somos uma Companhia atenta à realidade das pessoas, dos ambientes de trabalho e dos equipamentos.

Condições reais de segurança e saúde no trabalho

GRI 3-3 / 403 / 403-1 / 403-2

Gerenciamos nosso negócio com rigorosos padrões de fiscalização e inspeção dos processos e ambientes de trabalho, com equipes estruturadas para a garantia da manutenção da qualidade. Alguns esforços nesse sentido impactam a nossa meta de redução do absenteísmo de 6,8% para 4% até 2025, como o Programa de Excelência.



META 3: O nível de maturidade do sistema de gestão das nossas filiais é verificado e validado pelo Programa de Excelência em SSMA e Pessoas. Em 2022, executamos mais uma edição do programa, com a participação de 39 filiais de Rental, seis a mais do que em 2021, e mantivemos quatro participações das filiais de Formas e Escoramentos. Além disso, por sua relevância, o programa passou a compor o conjunto de metas associadas à remuneração variável (PLR). O nosso sistema de gestão atende plenamente às legislações vigentes e o modelo que utilizamos tem como base as melhores práticas referenciadas internacionalmente.



Práticas de segurança e saúde no trabalho GRI 403 / 403-2

- **Sistema de Gestão Integrada e Automatizada para entrega de Equipamentos de Proteção Individual (EPI):** facilitamos o controle de entrega e acompanhamento dos prazos de validade dos EPIs. Tornamos os processos relacionados mais precisos em 2022.
- **Inspeções de SSMA nas filiais:** avaliamos e analisamos mensalmente as condições para elevação do nível de limpeza, organização e segurança, além de eliminarmos situações de risco no ambiente de trabalho.
- **Avaliações qualitativas e quantitativas:** são realizadas por um time de profissionais multidisciplinares em Saúde e Segurança do

Trabalho de empresa especializada, que verifica riscos concretos e possíveis impactos à saúde e à segurança. Os resultados são analisados pela nossa equipe técnica e, quando necessário, adaptamos o ambiente. Em 2022, não foram identificados ambientes insalubres em nossa operação.

- **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR):** monitoramos e atualizamos o programa com apoio de consultoria especializada para aplicação dos controles de mitigação de riscos em todas as filiais. Os laudos das avaliações são acompanhados de planos de ação por meio dos quais mapeamos pontos de evolução para a gestão de saúde e segurança.

Mapeamento de desvios e riscos

GRI 403 / 403-1 / 403-2

Em nosso atual contexto de desenvolvimento, reconhecemos a importância de expandir formas de comunicação privadas, que fomentam manifestações sobre possíveis condutas destoantes dos nossos valores para segurança e saúde. Por isso, implementamos o canal de comunicação **Fale na Boa**.

Com o canal, colaboradores e terceiros podem reportar de forma segura condições de perigo, desvios comportamentais, situações de quase acidente ou ocorrência ambiental presenciados nas filiais. As ocorrências que chegam são tratadas pela filial com o apoio das áreas corporativas e SSMA Nacional. O Fale na Boa é um dos pilares do nosso programa Cultura Preventiva e acreditamos que, atuando de forma contínua no mapeamento de desvios e riscos, promoveremos uma operação segura e reduziremos gradativamente o número de acidentes. Nosso trabalho de conscientização sobre a importância do mapeamento de desvios e riscos contempla todos os nossos níveis organizacionais. Com o Fale na Boa, todos têm voz, todos são empoderados a analisar criticamente os cenários aos quais estão expostos diariamente. **GRI 403-7**



Com a automatização da ferramenta e treinamento nas filiais, escalonamos em **297%** o relato de condições inseguras em 2022

e reduzimos em **22%** nossa taxa de acidentes internos em relação a 2021.

Outras formas de mapeamento GRI 403 / 403-2

- **Direito de Recusa:** dispõe sobre a possibilidade de o profissional não aceitar executar determinadas tarefas, caso se considere exposto a risco de saúde e segurança no trabalho. Em 2022, não tivemos denúncias relacionadas a essa temática em canal específico.
- **Canal de Denúncias:** via de comunicação em que o colaborador ou terceiros podem relatar, de forma anônima, se desejarem, situações de desvio de conduta, assédios, fraude, corrupção, entre outros (veja mais na pág.).
- **Relatório de Informações de Segurança, Saúde e Meio Ambiente (SSMA):** ferramenta mensal de transparência das informações de SSMA que adotamos para facilitar a análise e a gestão dos indicadores relativos a essas temáticas por parte das nossas filiais.

Doenças profissionais e acidentes de trabalho

GRI 403-9 / 403-10

Essa realidade é resultado das medidas que aplicamos para eliminar a periculosidade ou minimizar riscos de acidentes de trabalho em nossa gestão do tema, como a construção e a revisão anual da instrução técnica para carga e descarga e uso de cinto de segurança em trabalhos em altura, assim como a implantação de linha de vida na realização dessas atividades na Unidade de Negócios Formas e Escoramentos, um equipamento que reduz o risco de quedas. Aplicamos ainda uma permissão de trabalho (PT) para atividades críticas, o que inclui trabalho em altura e içamento de equipamentos, e avaliamos a qualidade do transporte das máquinas por meio de uma checklist, medida que garante inspeção completa.

Executamos uma análise de risco para avaliação de todos os perigos envolvidos em uma atividade. Os principais perigos de trabalho que identificamos e respectivas determinações de análise são: tombamento (norma interna da empresa), queda de altura (requisito legal obrigatório), prensamento/esmagamento de membros (requisito legal obrigatório). **GRI 403-10**

*Todos os perigos identificados durante o mapeamento de risco e inspeções nos postos de trabalho foram devidamente controlados e mitigados por meio das medidas de controle, respeitando a devida hierarquia. Os perigos com potenciais de causar doenças profissionais são mapeados pela equipe de Segurança do Trabalho e analisados de forma qualitativa e quantitativa para que a área de saúde estabeleça os controles médicos.

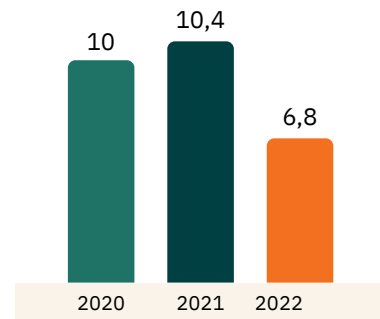
**Fórmulas – Coeficiente de Gravidade Anual: $G = T \times 1.000.000/H$; Coeficiente de Frequência Anual: $F = N \times 1.000.000/H$. Variáveis – G = Taxa de Gravidade; T = Tempo computado (Dias Perdidos); Dias Perdidos = Quantidade absoluta de dias perdidos/acidentes; H = Horas-Homem de exposição ao risco; 1.000.000 = um milhão de horas de exposição ao risco.



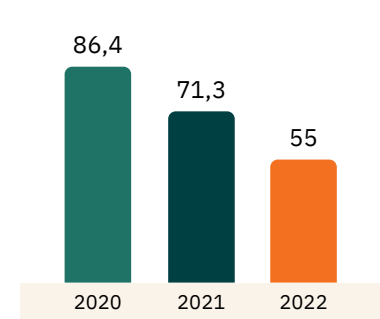
Pelo 9º ano consecutivo, não registramos óbito decorrente de acidente de trabalho e, em 2022, também não tivemos relato de doença profissional*.

Indicadores de acidentes com afastamento** **GRI 403-9**

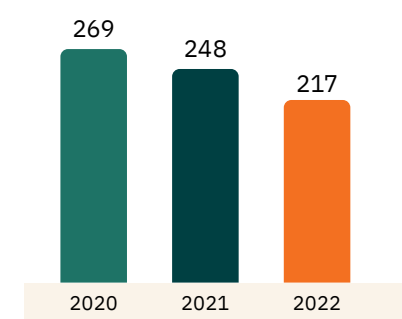
Coeficiente de Frequência Anual



Coeficiente de Gravidade Anual



Dias perdidos



Nosso desempenho na promoção de segurança aos colaboradores é evidenciado pela gradativa redução do Coeficiente de Gravidade Anual que registramos nos últimos anos, entre outros indicadores.

BEM-ESTAR AO ALCANCE DE TODOS OS COLABORADORES

GRI 3-3 / 403-3 / 403-6

Buscando ampliar o bem-estar dos colaboradores, evoluímos com ações para a redução do absenteísmo.



META 3: Contratamos uma enfermeira do trabalho, qualificando o atendimento aos colaboradores nos credenciados de saúde ocupacional e as ações com as operadoras de saúde.

Nossas práticas e projetos

● ASSISTÊNCIA MÉDICA

Contempla todo o quadro de trabalhadores, sem cobrança de mensalidade e com teto de cobrança de coparticipação, além da inclusão de um dependente sem cobrança adicional.

● EQUIPE DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE

Nesse grupo, contamos com uma profissional de enfermagem na equipe, que cuida caso a caso.

● DOUTOR MILLS 24H

Serviço de atendimento em telemedicina, pela Central de Atendimento Telefônico e/ou on-line, sem custo a colaboradores e dependentes.

● PERFIL SAÚDE

Questionário para relato de queixas e expectativas com esse tema. Proporciona melhorias na promoção à saúde.

● PROTOCOLOS DE SAÚDE

A ferramenta proporciona aos gestores do tema maior assertividade nas tomadas de decisão.

● GESTÃO DE AFASTAMENTOS POR MOTIVO DE SAÚDE

Consiste em orientação de colaboradores e gestores sobre processos relativos ao INSS, direcionamento de demandas psicossociais durante o afastamento e retorno às atividades.

● VACINAÇÃO CONTRA A INFLUENZA H1N1

Prática de saúde sem custo para os trabalhadores.

● GINÁSTICA LABORAL

Disponibilizamos quatro aulas semanais on-line para todos os trabalhadores. Em 2022, foram cerca de 592 participações mensais.

● DIA DA FAMÍLIA NA EMPRESA

Confraternização de colaboradores e familiares em nossas filiais. Em 2022, realizamos uma celebração do Dia das Crianças, com diversas atrações — brinquedos, comidas, música e atividades lúdicas — para entretenimento de adultos e crianças.

● VIDA SAUDÁVEL

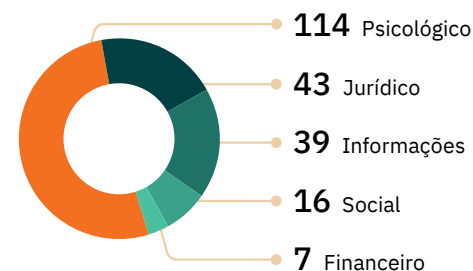
Gamificação esportiva de incentivo ao exercício físico e hábitos saudáveis. Somamos mais de 500 participantes em todo o Brasil, integrando 80 equipes.

● VIVA BEM

Destinado a colaboradores e dependentes, é gratuito e pode ser utilizado via telefone 0800 ou pelo nosso site. São contemplados auxílio psicológico, jurídico, consultoria financeira e auxílio social.

Constatamos a efetividade do material de comunicação que distribuimos sobre esse recurso em 2022, pois representou 42% de acesso como fonte de informação, a principal fatia. O autoatendimento é a principal abordagem de acesso ao programa (78%). Nesse sentido, avaliamos que o Viva Bem expressa nosso genuíno interesse pelo bem-estar dos colaboradores e que o público-alvo se sente atraído pela iniciativa.

219 atendimentos em 2022



DESENVOLVIMENTO HUMANO, INCLUSÃO E EQUIDADE

GRI 2-22 / 3-3

O primeiro fator que incide na gestão dos temas de desenvolvimento humano, inclusão e equidade é o nosso sonho de encantar a partir da experiência que proporcionamos aos nossos colaboradores. Essa conquista passa pela forma como vemos a importância das pessoas para o nosso negócio, e elas são fundamentais.

Levamos acesso e desenvolvimento regional com nossa estratégia de expansão, além de estarmos em lugares ainda mais remotos. Superamos desafios de contratação e atração de mão de obra com fortalecimento de comunidades locais. Representamos uma oportunidade de desenvolvimento individual e coletivo, de modo que cada pessoa é reconhecida como sujeito capaz de participar dos processos e programas contemplados em uma gestão baseada em conhecimento e diversidade.

Em 2022, nosso crescimento alinhado aos objetivos de sustentabilidade resultou em um ano diferenciado e fortaleceu a convicção de que estamos no caminho certo para alcançarmos as nossas cinco metas de desenvolvimento humano, inclusão e equidade.

Atuamos com uma gestão transparente, profissionais qualificados e tecnologia. Conquistamos certificações, promovemos qualificações e possibilidades de desenvolvimento e futuro para as pessoas abrangidas por nossos programas. Um exemplo de evolução no ano é o Programa de Trainee, um apoio ao pipeline de sucessão e uma oportunidade para desenvolvermos fatores de diversidade.

Somos uma Companhia sólida do ponto de vista econômico e consciente do ponto de vista dos seus princípios e da sua direção. Suportamos nosso crescimento, concretizado, entre outros, pela expansão de filiais, mas sem descuidar dos fatores de desenvolvimento humano, inclusão e equidade. Sabemos da grandeza dos nossos desafios, mas seguimos convictos do nosso potencial e com ótimos avanços no ano de 2022.



COMPROMISSO

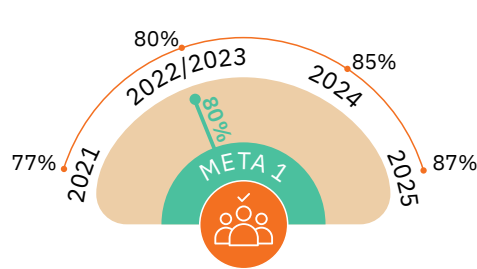
Promover um ambiente de trabalho diverso, inclusivo e saudável, que estimule o desenvolvimento humano e impacte positivamente a vida dos colaboradores e suas famílias, contribuindo para a redução de desigualdades por meio da geração de empregos em condições dignas.



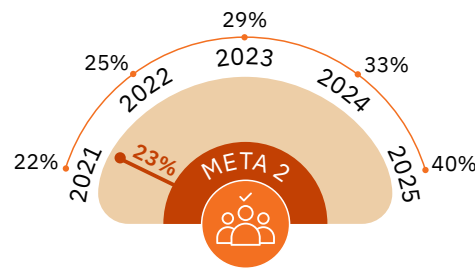
CICLO ESTRATÉGICO 2020–2025

GRI 2-22 / 3-3

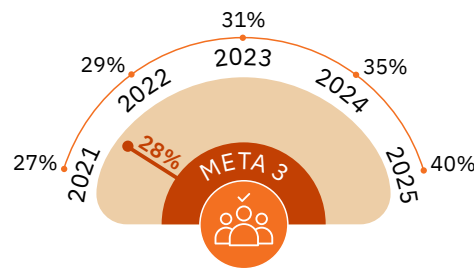
● Não atingida / Não definida ● Parcialmente atingida ● Atingida ● Superada



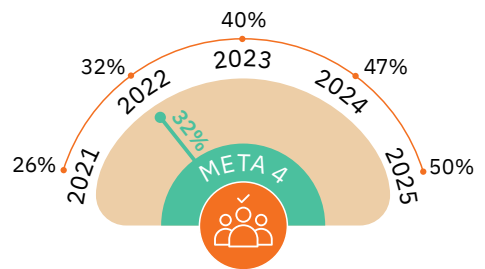
META 1: Estar entre as 80 melhores empresas para se trabalhar no Brasil (Ranking anual GPTW).



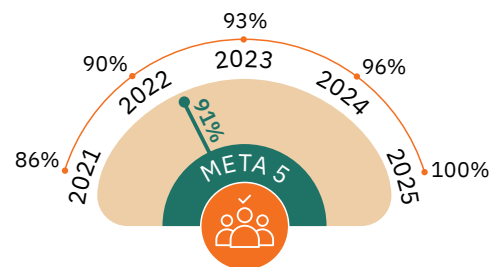
META 2: Aumentar de 22% para 40% a representatividade de mulheres em posições de liderança.



META 3: Aumentar de 27,5% para 40% a representatividade de negros em posições de liderança.



META 4: Aumentar de 26% para 50% o percentual de aproveitamento interno nos processos seletivos, incluindo os bolsistas do Programa TransFORMAR.



META 5: Garantir que 100% do quadro de colaboradores, em até 3 anos da data de admissão, tenham formação completa no ensino médio, ainda que não seja nosso pré-requisito de recrutamento e seleção da Cia.

RESUMO DE DESEMPENHO

De forma geral, alcançamos bons resultados neste tema e reconhecemos as metas de diversidade como um grande desafio, especialmente com mulheres na liderança de times operacionais e pessoas negras e pardas na liderança de times corporativos, por isso mantivemos o foco nas ações de conscientização e letramento para sustentar uma cultura equitativa e inclusiva.

Para nos adequarmos ao calendário de publicação do Ranking GPTW no Brasil realizaremos a próxima pesquisa no início de 2024, desta forma ao longo de 2023 iremos implementar as melhorias identificadas no último estudo que demandam um planejamento mais abrangente e de médio prazo.

NOSSO AMBIENTE DE TRABALHO

GRI 3-3

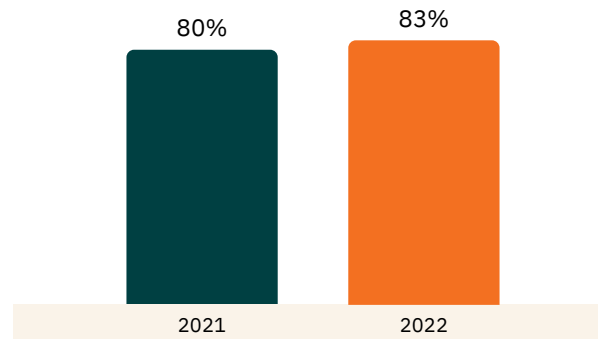
Acreditamos na nossa capacidade de promover uma relação duradoura e justa com um ambiente de trabalho acolhedor e inspirador. Por isso, em 2022, fortalecemos a ambição em nos consolidarmos também como uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil. Aspiramos essa posição com base no nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável, observando o elemento fundamental para a Mills: as pessoas.



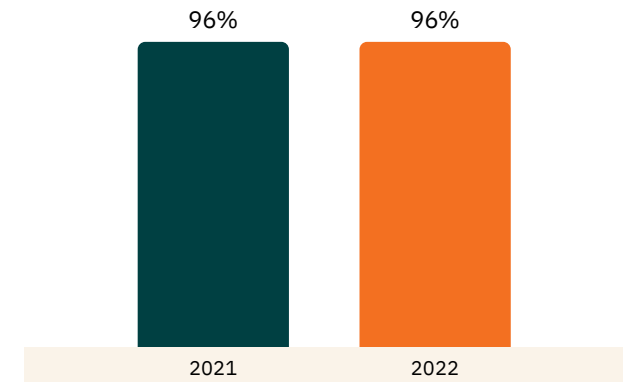
META 1: Pelo segundo ano consecutivo, conquistamos a certificação Great Place to Work (GPTW). Evoluímos em todas as questões da pesquisa, ampliando de 77% para 80% o índice geral de confiança, nos aproximando, assim, da nossa meta de atingir 87% em 2025. Para nós, manter a certificação já é uma conquista, mas manter com índices ainda melhores é motivo de orgulho e inspiração para continuarmos atentos à qualidade do nosso negócio. Esse importante resultado representa o progresso da nossa meta número 1: estar na lista das 80 melhores empresas para se trabalhar no Brasil. Outra conquista vinculada à certificação é a presença no índice IGPTW das empresas listadas na B3, reconhecimento adquirido em janeiro de 2023.

Resultados da Pesquisa GPTW (série histórica)

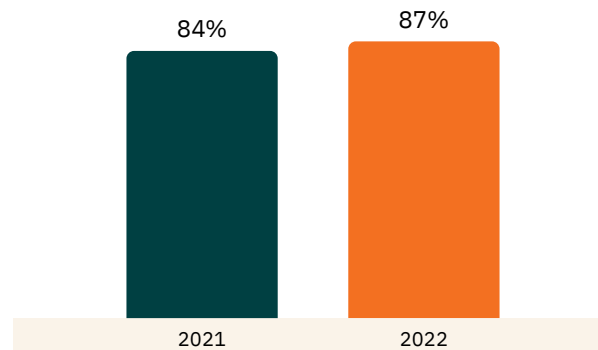
Colaboradores têm orgulho de trabalhar na Mills



Colaboradores se dizem bem tratados, independentemente de cor, gênero ou orientação sexual



Colaboradores identificam a Mills como um excelente local para se trabalhar



Os resultados nos permitiram identificar oportunidades de melhorias a serem desdobradas em planos de ações. Um passo nessa direção foi a criação dos guardiões do clima, responsáveis pelo plano de ação e pelos grupos de trabalho. São colaboradores que estão nas filiais, não ocupam posição de liderança, e são designados para a administração da devolutiva da pesquisa, cujos questionários são abertos para conhecimento de todos. São os guardiões que engajam outros colaboradores nas áreas que precisam de melhorias.

Para implantarmos com qualidade as melhorias identificadas na pesquisa 2022, expandiremos o intervalo de realização da pesquisa. Tais indicações são referentes a benefícios e políticas de remuneração, práticas a cujo desenvolvimento estamos buscando atender. Para permanecermos como uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil, pretendemos incorporar a metodologia GPTW como ferramenta de gestão, bem como definir as nossas metas parciais para evolução das práticas.

À frente de todos os processos da nossa operação, estão colaboradores engajados, comprometidos com o desenvolvimento do negócio, alinhados ao projeto Mills de sustentabilidade e expansão até 2025.



CONTRATAÇÃO E ROTATIVIDADE

GRI 401 / 401-1

Em todas as nossas interações com os colaboradores, agimos de forma íntegra, conforme o nosso Código de Conduta. Acreditamos que essa postura fortalece os vínculos de confiança e reciprocidade com as pessoas, para a construção de relacionamentos que beneficiem a todos. Por isso, seguimos rigorosamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) na nossa relação formal com os colaboradores e vamos além nas práticas de desenvolvimento humano, inclusão e equidade. E isso se reflete nos números.

Em 2022, as taxas de contratação foram inferiores às de rotatividade. O perfil predominante de colaboradores contratados é o mesmo nos últimos três anos. Atribuimos essas características à nossa busca por novos talentos e ao pensamento de longo prazo quanto ao desenvolvimento profissional e estratégias de sucessão.

Taxa de Contratação*

19% até 24 anos
32% gênero masculino
27% atuam na
 Região Sudeste



Taxa de Rotatividade*

12% até 24 anos e de 31 a 50 anos
24% gênero masculino
19% atuavam na
 Região Sudeste

*Comparado ao quadro total de colaboradores.



O turnover médio mensal foi de 2,95% em 2021, o que representa um dos melhores índices do setor. Esse índice reflete as diversas melhorias implantadas em nosso ambiente de trabalho, entre elas uma nova política de méritos e promoções e os novos formatos de trabalho, incluindo o modelo híbrido, que otimiza deslocamentos e aumenta a produtividade e o bem-estar dos nossos times.

RETENÇÃO DE TALENTOS

GRI 2-19 / 2-20 / 2-30 / 405 / 405-2

Buscamos continuamente evoluir as nossas práticas de remuneração e benefícios visando ao bem-estar e à retenção dos melhores talentos.

O processo para determinar a remuneração parte da definição de uma estratégia pelo Conselho de Administração, que a encaminha à Diretoria de Gente, Gestão & SSMA para contratação de consultorias como apoio à busca de dados. O resultado desse movimento define a tabela salarial conforme o mercado-alvo de comparação, considerando diferentes setores da economia, porte e tipo de empresa. A remuneração é estabelecida como ferramenta efetiva de atração, motivação e retenção dos administradores e demais colaboradores, com estruturação justa e compatível com as funções e os riscos inerentes a cada cargo, proporcionando o alinhamento dos interesses dos profissionais com os interesses corporativos de longo prazo. GRI 2-20

Para diretores estatutários e não estatutários, a parcela fixa da remuneração compreende o salário e os benefícios diretos e indiretos. Há ainda a remuneração variável, relativa à participação nos resultados, à outorga de opções de compra ou subscrição de ações de sua emissão e ao Programa de Incentivo de Longo Prazo, nesse caso, baseada em ações restritas e

destinada a todos os executivos e a alguns cargos-chave. Esses profissionais ainda recebem benefícios como automóvel e combustível. GRI 2-19

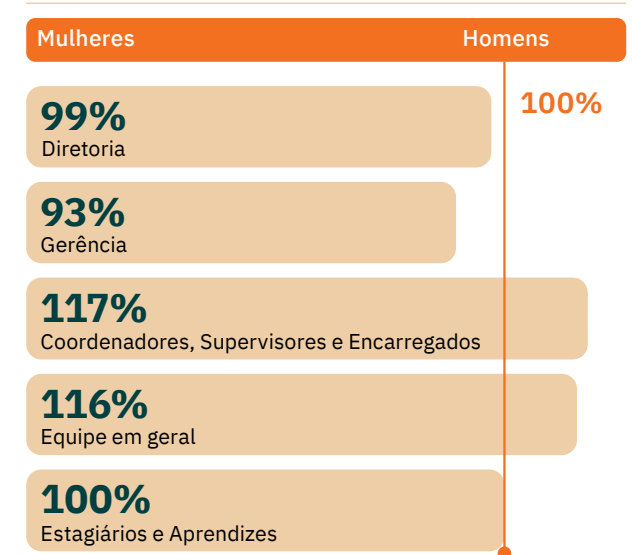
Como a legislação para estagiários não especifica valores-base para a bolsa-auxílio para estagiários, em 2022, atualizamos o salário dos estagiários de acordo com as nossas estratégias gerais de remuneração, a fim de garantir competitividade no mercado para captação e retenção de talentos. GRI 2-30

Trabalhamos com práticas que nos conduzam à equidade de gênero, com remunerações justas e extinção de diferenças salariais entre homens e mulheres. Neste sentido, em 2022, lançamos o Regulamento de Remuneração como ferramenta de gestão para gerir este tema.

O documento informa os critérios balizadores da remuneração do colaborador, reforçando, assim, nosso compromisso com a equidade salarial entre profissionais de posições equivalentes. Esse posicionamento independe de gênero, idade, raça, orientação sexual, religião ou qualquer outra condição

que não influencie a performance do colaborador. Os cargos são classificados de acordo com a avaliação de mercado e considerados a partir das competências, qualificações, especificações de cada função e fatores regionais.

Proporção* do salário-base entre mulheres e homens** GRI 405-2



*Memória de cálculo: (Média Salarial Mulheres / Média Salarial Homens)*100.

**A proporção entre a remuneração não foi calculada em 2021.



Embora a legislação atual não preveja a obrigatoriedade de associação sindical, todas as nossas unidades são representadas pelo sindicato dos colaboradores e patronal e cumprimos as cláusulas da convenção coletiva negociadas por esses sindicatos anualmente, sendo elas econômicas e sociais. Nesse sentido, 93% dos nossos colaboradores são cobertos por acordos de negociação coletiva vigentes, exceto estagiários e aprendizes (7%), pois a legislação atual não prevê. **GRI 2-30 / 407-1**

Os benefícios contribuem para a retenção dos nossos talentos e para a consolidação da nossa Companhia como marca empregadora.

Benefícios de colaboradores de tempo integral GRI 401-2

- Seguro de Vida
- Plano de Saúde
- Licença Maternidade/Paternidade
- Vale-Transporte, Fretado ou Mobilidade
- Vale-Refeição ou Auxílio-Alimentação
- Plano Odontológico
- Café da Manhã
- Prêmio por Tempo de Empresa
- Cartão-Presente de Natal
- Dr Mills*
- Worksite**
- Espaço de Bem-estar
- Empréstimo Consignado
- Vale-Presente***

Trabalhadores temporários recebem vale-transporte, vale-refeição, café da manhã e cartão-presente de natal.

*Serviço de Telemedicina, Coaching de Nutrição e de Educação Física.

**Parcerias para contratação de Seguros: Vida, Auto, Celular e Residencial.

***Nascimento de filho.

CAPACITAÇÃO COMO ESTRATÉGIA PARA O DESENVOLVIMENTO

GRI 3-3 / 404-1 / 404-2

Desenvolvimento humano requer oportunidade e é isso que oferecemos aos nossos colaboradores e parceiros. Mantemos um conjunto de programas para aprimoramento de competências, sendo alguns diretamente relativos a ações estratégicas para o alcance das nossas metas de sustentabilidade. Em 2022, foram fundamentais na evolução de nosso compromisso.



META 5: Por meio do programa Evoluir, iniciamos uma modalidade de concessão de bolsa, com total reembolso, em cursos preparatórios para os colaboradores que desejam a formação do ensino fundamental ou médio. Vinculada ao Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos (ENCCEJA), a prova é aplicada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas (INEP), sendo reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC). Com essa prática, pretendemos que todos os nossos colaboradores tenham formação de ensino médio em até três anos de admissão. As regras de adesão são iguais às das demais categorias de formação contempladas pelo programa, com exceção do tempo mínimo de empresa, que não é exigido.

Dados gerais do programa Evoluir em 2022

129 são colaboradores ativos, sendo **29%** líderes.

64% são das áreas de Negócio.

24% são do Corporativo.

48% são representantes da etnia branca e **31%** da etnia parda.

56% das bolsas concedidas são para cursos de graduação e **22%** para MBA.

Com a Escola Mills, nossa plataforma de aprendizagem sobre temas do nosso negócio, disponibilizamos conteúdos sobre assuntos específicos das Unidades, além de conteúdos corporativos, de Segurança, Saúde e Meio Ambiente (SSMA) e de desenvolvimento individual como cidadão. No espaço on-line, é possível acessar uma midiateca, com vídeos e outros conteúdos em multimídia. O colaborador pode acompanhar seu progresso nas trilhas de capacitação, com a possibilidade de visualizar seus cursos pendentes e as avaliações realizadas, e acessar os conteúdos sempre que desejar, mesmo que não tenha concluído o curso.

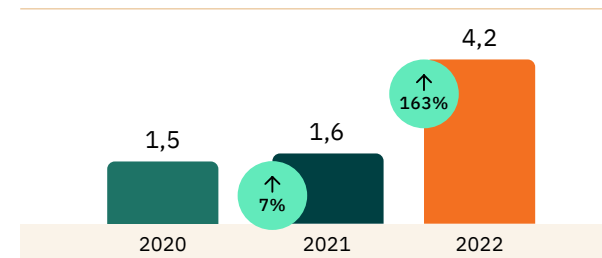


Investimos R\$ 4,2 milhões em mais de 66 mil horas de capacitação em 2022, com uma média de 36 horas por colaborador.

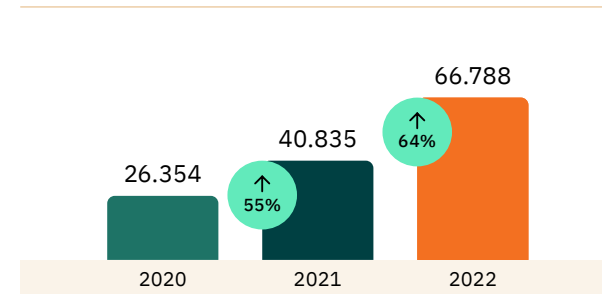




Investimentos em treinamento e desenvolvimento (em milhões)



Total de horas de capacitação por ano



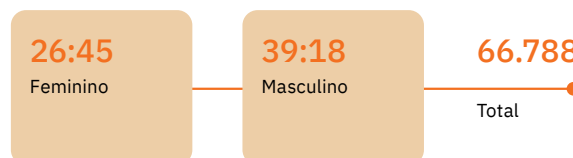
Para comunicação, dispomos da Milla, nossa assistente virtual, que possui um perfil de WhatsApp para comunicação interna. Outra iniciativa é a Conecta, página da área de SSMA na intranet, com todas as informações e programas desenvolvidos. Já com a Escola Mills, mantemos um ambiente de participação e comunicação voltado à capacitação por meio de educação a distância. Semanalmente, também divulgamos assuntos relevantes para a área de SSMA por meio do Diálogo Diário de Segurança (DDS). Os temas são sugeridos por colaboradores e envolvem boas práticas operacionais, dicas de saúde, entre outros. **GRI 403-4**

Horas de capacitação por categoria funcional **GRI 404-1**



Em 2022, ampliamos em 64% o número total de horas de capacitação.

Horas de capacitação por gênero **GRI 404-1**



Nosso olhar para talentos

GRI 3-3 / 404-2 / 404-3

Uma das nossas metas de sustentabilidade é ampliar o percentual de aproveitamento interno nos processos seletivos e dois dos nossos projetos contribuem de forma fundamental para essa evolução: a Trilha de Estágio e o programa Diálogos de Carreira.



META 4: Auxiliamos a jornada de jovens profissionais de forma comportamental e técnica com o nosso Programa de Estágio. Além dos conteúdos de soft skills, trabalhamos com rodas de conversa sobre carreira. Em 2022, iniciamos a capacitação técnica específica de estagiários da área Operacional, com formação nos nossos mais novos equipamentos e nos Comitês de Carreira para esse público, a fim de contribuir com a sua formação especializada. Um exemplo de prática é a trilha dos estagiários comum a todos, que percorre os temas Transformação Digital, Colaboração e Comunicação, Soft Skills e Hard Skills e Ferramentas de Trabalho. Atingimos 32% de aproveitamento interno no programa, alcançando, assim, o percentual que projetamos para o ano.

Com o programa Diálogos de Carreira, promovemos uma cultura de desenvolvimento, transparência e feedback constante. Trata-se de uma avaliação anual por competência, na qual cada colaborador recebe uma avaliação formal do seu gestor e realiza uma autoavaliação. É possível identificar se o colaborador está alinhado com a cultura Mills a partir da análise de comportamentos apresentados no dia a dia evidenciados nesse exercício. A avaliação do ano vigente é feita com base no período trabalhado no ano anterior, e os elegíveis são os colaboradores que possuem, no mínimo, três meses de Companhia no ano de referência do ciclo avaliativo. Com os líderes, utilizamos a avaliação 360°, que permite o monitoramento das suas performances tanto em equipe como individualmente. De modo geral, considerando autoavaliação e avaliação do gestor, 90% dos colaboradores foram avaliados quanto ao seu desempenho e desenvolvimento de carreira no ano de 2022. **GRI 404-3**



META 4: Intensificamos o desenvolvimento de colaboradores identificados com potencial do programa Diálogos de Carreira e contemplados pelo Programa de Aceleração. Por meio de uma trilha de aprendizado, atribuímos ênfase nas habilidades de liderança pertinentes para gerir o nosso negócio. Com isso, a curva de aprendizagem para uma vaga de liderança se torna menor, além da contribuição do programa para uma cultura de preparação de sucessores.





META 4: Com foco semelhante,

desenvolvemos o Programa de Trainee. Nesse caso, selecionamos jovens que são desenvolvidos por meio de treinamentos e job rotation e ocupam posições-chave na trilha de sucessão com o objetivo de contribuir para o nosso crescimento enquanto Companhia no médio e longo prazo. Na edição de 2022, ampliamos ainda mais a diversidade no programa, ao alcançarmos a participação de **64% de mulheres, 29% de negros e 29% de pessoas do grupo LGBTQIA+**. Essa composição do time de trainees colabora para a evolução da nossa meta de representatividade feminina e de pessoas negras em posições de liderança.

Completando o nosso quadro de práticas voltadas a desempenho e progressão de carreira, temos o Talentos em Movimento. A nossa maior fonte para seleção de colaboradores é o público interno: estagiários que são efetivados, analistas ou vendedores que viram coordenadores, coordenadores que se tornam gerentes.

Performance de aproveitamento interno GRI 3-3

	Vagas	%
Movimentação interna	232	18
Efetivação	82	7
Temporário — Efetivado	26	2
Projeto TransFORMAR	4	0
Incorporação	66	5
Aproveitamento Trainee	6	0
Total aproveitamento interno	416	32
Vagas encerradas*	1.276	-

*Total de processos seletivos que concluímos no ano.

Nossa linha de atuação com talentos e carreira contempla também avaliações regulares dos colaboradores, um processo fundamental para o desenvolvimento individual. Em 2022, em média, 90% dos colaboradores foram avaliados. GRI 404-3



Percentual de avaliados por gênero e tipo de avaliação GRI 404-3

Gênero	Autoavaliação	Avaliação do Gestor
Feminino	25%	24%
Masculino	66%	65%

Categoria Funcional	Autoavaliação	Avaliação do Gestor
Diretoria	0,5%	0,3%
Gerência	4%	3%
Coordenadores, Supervisores e Encarregados	8%	8%
Equipe em geral	74%	72%
Estagiários e Aprendizes	5%	7%

Mantemos um Programa de Transição de Carreira para colaboradores em cargos executivos, como gerência e direção. Nesse caso, gerentes com dez anos de Companhia podem passar à contratação de serviços de outplacement e diretores podem dar início com qualquer tempo. O programa visa à garantia de instrução e condições dignas nos processos de desligamento de cargo, transição de carreira ou aposentadoria. GRI 404-2

DIVERSIDADE E IGUALDADE

GRI 3-3 / 405

Em 2022, intensificamos os debates internos sobre diversidade e igualdade no âmbito profissional, salientando a importância de estratégias para nossa evolução com o tema nas práticas organizacionais. Um passo importante nessa conscientização é a formação do nosso grupo de diversidade, que passou a desenvolver um caminho de identificação de melhorias em nossas práticas e estratégias, a fim de que possamos aumentar a inclusão e a equidade em todos os níveis hierárquicos. A conquista sobre lideranças femininas no Índice Teva também reflete nosso desempenho e evolução com esses temas.

No entanto, não alcançamos as metas intermediárias para aumentar a representatividade de mulheres e pessoas negras em posições de liderança, chegando a 23% e 28%, respectivamente. Sabíamos que as metas de diversidade seriam um grande desafio. Assim, o ano foi um período importante para diagnóstico e planejamento, e 2023 será um ano de intensificação das ações para desenvolvimento e sustentação de uma cultura inclusiva.



META 2 e 3: O grupo Nós pela Diversidade contribui para as mudanças necessárias no ambiente corporativo a partir da identificação de oportunidades e definição de estratégias para a construção de uma cultura mais inclusiva. Formado por dez colaboradores voluntários engajados com uma ou mais causas de grupos minorizados — pessoas negras, mulheres, LGBTQIA+, pessoas com deficiência ou refugiados —, o grupo atua em três frentes: sensibilização da liderança, sensibilização de colaboradores e recrutamento e seleção. As primeiras ações tiveram como objetivo o letramento desses públicos. Ainda no ano, ocorreu uma sensibilização com líderes, considerados fundamentais

para a promoção do tema e para o engajamento das equipes, quando foram apresentados conceitos de diversidade e inclusão, bem como os benefícios de uma gestão inclusiva. Aproximadamente 120 líderes foram treinados, uma representação de 60% do total de gestores. Outra iniciativa foi a criação de uma trilha de capacitação para a área de recrutamento e seleção, essencial para que o time esteja preparado e isento de vieses inconscientes que influenciem no processo de seleção de pessoas. O Programa de Excelência de SSMA e Pessoas também contribui para a evolução do tema diversidade, sendo um dos critérios de avaliação das filiais (veja mais na pág.).

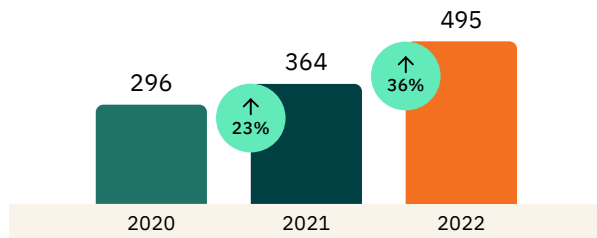
Ações em prol da igualdade de gênero

GRI 2-7 / 3-3 / 405-1

Acreditamos e trabalhamos para promover equidade de gênero e buscamos com nossas metas atrair e construir um novo cenário. Atentos e interessados nesse pensamento, promovemos ações relativas às colaboradoras mulheres. Esse tema é permeado de desafios, mas também de oportunidades de protagonizarmos mudanças, de sermos uma Companhia que tem o equilíbrio de gênero na quantidade de colaboradores como objetivo, assim como nos cargos de liderança.

Gradativamente estamos ampliando o nosso quadro de colaboradoras.

Número de colaboradoras (série histórica) GRI 2-7



META 2 e 3: Conquistamos a 9ª posição no ranking Top 10 lideranças femininas no Índice Teva, indicador que mapeia Lideranças Femininas em empresas de todo o Brasil. É um reflexo do nosso compromisso de aumentar o número de mulheres em cargos de liderança até 2025 (veja mais na pág.). O índice já possui um ETF (Exchange Traded Funds) atrelado, o ELAS11, fundo gerido pelo Banco Safra e que leva nosso nome na carteira, um motivo de orgulho para nós.

Em 2022, contratamos duas mulheres para cargos de diretoria, extinguindo, assim, um dado no qual contabilizávamos apenas homens. Novas colaboradoras passaram também a compor nossos times nas categorias coordenadores, supervisores e encarregados, equipe em geral, estagiárias e aprendizes, completando nossos esforços na direção de ampliar a quantidade de mulheres. As características dessas contratações que realizamos no ano representam conquistas importantes, as quais seguiremos potencializando até alcançarmos nossas metas e estruturarmos uma nova realidade para equidade de gênero em nosso quadro de colaboradores, bem como provocarmos mudanças em nossa área de atuação. GRI 405-1



Tatiana Medina - Diretora de Tecnologia e Inovação



Caroline Pepe - Diretora Financeira e de Relações com Investidores

GRI 405-1

O Conexão Mulher é o nosso programa de mentoria e acompanhamento de lideranças femininas e colaboradoras. Em encontros periódicos, as colaboradoras recebem orientação e suporte sobre carreira e outros desafios do cotidiano feminino. Ao todo, 99 mulheres já participaram das mentorias.

Em 2022 foram 32 mentoras e 67 mentoradas, 67% do Corporativo e 33% de filiais.

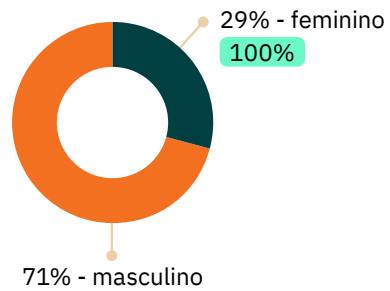
Trabalho híbrido: em 2022, percebemos uma retração de 28% dos trabalhadores homens na modalidade de trabalho híbrido, enquanto aumentou 1% a quantidade de mulheres. Ainda não possuímos dados suficientes para determinar essa movimentação, mas é um dado que está em nosso radar. **GRI 2-7**



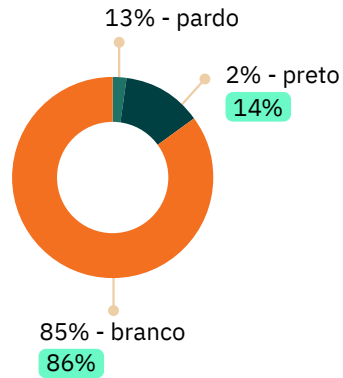
Destaques de diversidade por categoria funcional GRI 405-1

% das contratações em 2022.

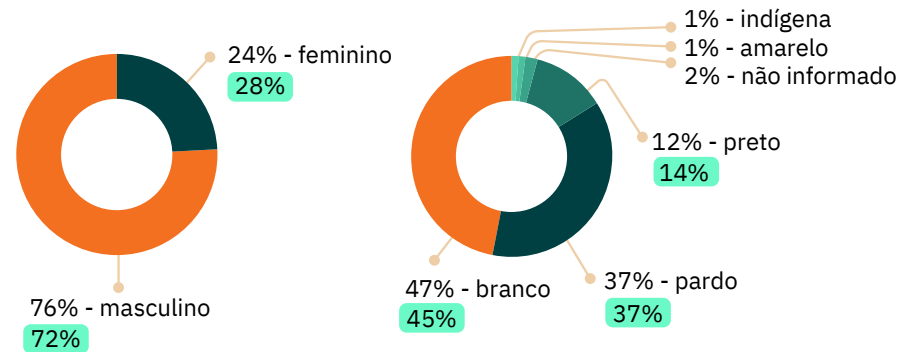
Diretoria



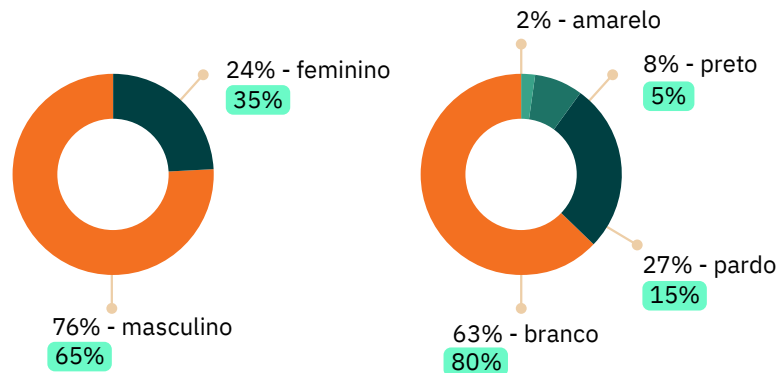
Gerência



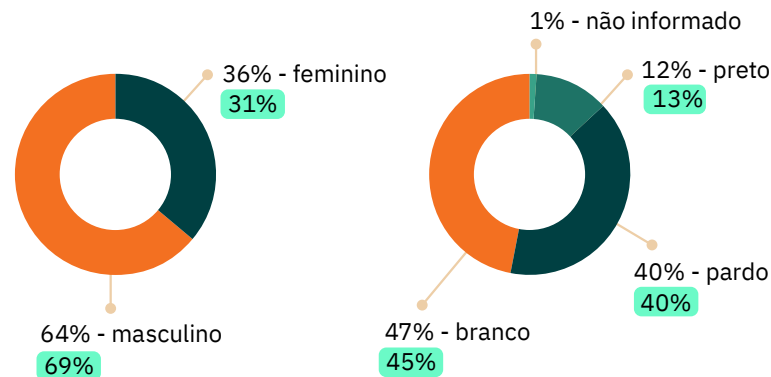
Equipe em geral



Coordenadores, Supervisores e Encarregados



Estagiários e Aprendizizes



Seguimos evoluindo nas nossas metas de diversidade a cada nova contratação.

ECOEFIÊNCIA OPERACIONAL E SOLUÇÕES SUSTENTÁVEIS

GRI 2-22 / 3-3

O nosso modelo de negócio de locação, que fomenta e fortalece a economia do compartilhamento, é um agente ativo no enfrentamento das mudanças do clima, impactando positivamente a sociedade a partir da redução do uso e consumo de recursos naturais. Além disso, somos uma Companhia que adere a práticas mais eficientes, como reuso de água, recuperação de baterias, aquisição de equipamentos híbridos, para garantir uma efetiva gestão ambiental de nossa operação. Nossas equipes são altamente qualificadas e engajadas com a excelência na oferta de máquinas e equipamentos, que passa pela preocupação constante em reduzir a capacidade de poluição de serviços e produtos, influenciando o setor e beneficiando os clientes.

Em 2022, com esse direcionamento, expandimos nossas ações em prol de ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis. A escolha de novas máquinas e equipamentos passou por um olhar mais cuidadoso para tecnologias de menor emissão e trabalhamos pela implantação de unidades de tratamento de água nas filiais, duas ações que fortalecem nossas metas de sustentabilidade. Na mesma linha, o segundo Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estuda

(GEE) foi fundamental para ampliar o conhecimento dos nossos times e concretiza mais um passo na direção dos nossos compromissos com o tema. Outra iniciativa foi a criação de uma Calculadora de Emissões de CO₂, uma ferramenta inédita no país, que informa nossos clientes sobre a quantidade de emissão de gases ao utilizarem uma máquina ou equipamento em seus projetos.

Atuamos de modo estratégico, seguros quanto ao tamanho dos desafios de sustentabilidade no que tange ao nosso novo negócio, a Linha Amarela. A nossa entrada em máquinas pesadas será um catalisador para o aumento de emissão de GEE causada pelo uso das máquinas em nossos clientes. Pensando nesse fator, já estamos adquirindo tecnologias de menor emissão e com eficiência no consumo de combustíveis.

Assim, com uma ampla rede geográfica, tecnologia e know-how em máquinas pesadas, iniciamos uma jornada de desafios mais complexos, mas, principalmente, repleta de oportunidades.



COMPROMISSO

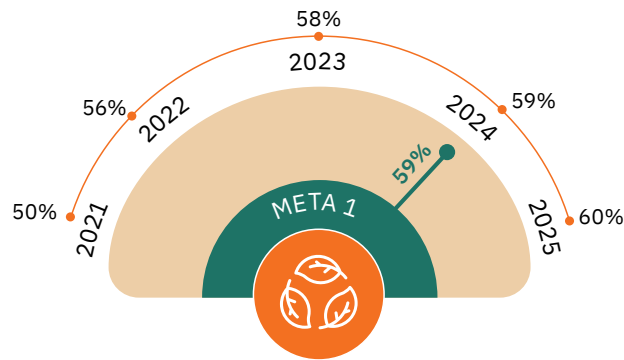
Minimizar os riscos climáticos e impactos ambientais provenientes das nossas operações, reduzindo as emissões de CO₂ das nossas atividades e oferecendo equipamentos com menor emissão de carbono. Diminuir a geração de resíduos, otimizar a utilização de recursos naturais e gerenciar fontes de energia limpa em nossas filiais.



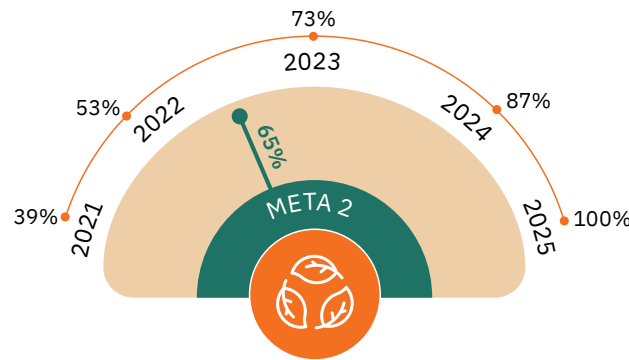
CICLO ESTRATÉGICO 2020–2025

GRI 2-22 / 3-3

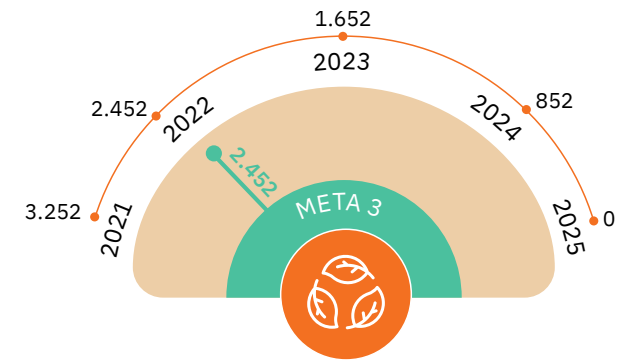
● Não atingida / Não definida ● Parcialmente atingida ● Atingida ● Superada



META 1: Aumentar para 60% o número de máquinas elétricas e híbridas em nossa frota (PEMT).



META 2: Instalar Estações de Tratamento de Água (ETA) em 100% das nossas filiais para disponibilização de água de reuso no processo de lavagem dos equipamentos.



META 3: Ser Carbono Zero em emissões diretas (Escopos 1 e 2) até 2025.

RESUMO DE DESEMPENHO

Atingimos bons resultados no ano de 2022 com destaque para a renovação da nossa frota de PEMT, que passou a ter na sua composição equipamentos híbridos, e o início do plano de compensação. DO nosso plano de compra de plataformas as máquinas elétricas foram entregues e as máquinas à diesel tiveram atraso

de entrega, isso acabou favorecendo o alcance da meta 1, que deverá ter seu comportamento normalizado nos próximos anos.

Estamos com um olhar atento a este tema material, principalmente no que se refere às emissões de CO2

associadas ao nosso novo negócio de linha amarela. Para isso, formamos um grupo de trabalho (que terá também participação dos fabricantes de máquinas) para avaliarmos iniciativas e soluções para minimizar as emissões neste segmento.

NOSSA CONTRIBUIÇÃO PARA FREAR AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS

GRI 3-3 / 201-2

Alguns fatores são fundamentais para nós no que tange a mudanças climáticas. Possuímos um interesse em cuidar do meio ambiente e reduzir impactos negativos oriundos da nossa operação, que faz parte da nossa cultura, e, nesse sentido, estamos buscando a consolidação de um negócio orientado para o desenvolvimento sustentável. Além da contribuição social que isso representa, nossa demanda por recursos naturais e fontes de energia, e acima de tudo o nosso compromisso em ser parceiros dos nossos clientes nas demandas ambientais, mobiliza a nossa contribuição para frear as mudanças climáticas.

Por isso, em 2022, continuamos com estudos e projetos para compreendermos os reais impactos de nossas operações no meio ambiente. Buscamos evoluir os processos internos que contribuem para o tema, como a renovação de frota, com máquinas e equipamentos mais eficientes e que consomem menos diesel, e construção de uma frota elétrica, ou seja, possibilitando o uso de uma matriz energética limpa. Somamos a essas decisões a melhoria nos processos de manutenção e no desenvolvimento de projetos pioneiros voltados para informação e educação de clientes e mercado.

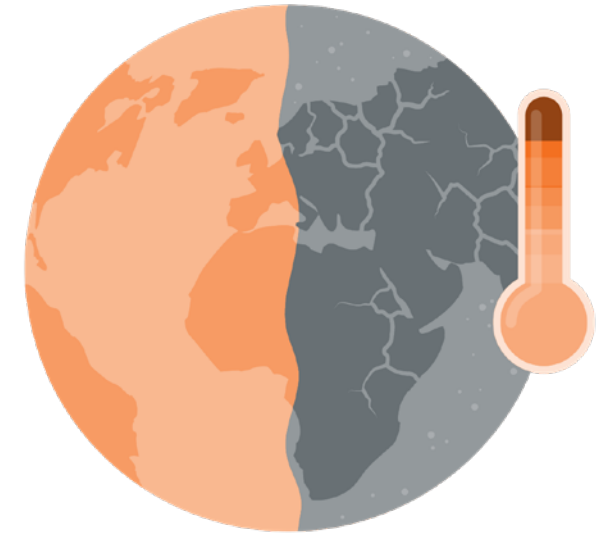
Sabemos que as mudanças climáticas afetam os negócios, pois têm influenciado a decisão dos nossos clientes e do mercado. Trata-se de um tema especialmente relevante no contexto atual e, para fortalecer o nosso monitoramento e contribuir com a evolução das nossas práticas, a partir de 2023 conduziremos os estudos necessários para incluir mudanças do clima em nossa Matriz de Risco.

Em 2022, registramos uma taxa de utilização de máquinas elétricas maior que a taxa de uso de máquinas à combustão.

Plataforma Diesel: **62%**

Plataforma Elétrica: **69%**

As máquinas pesadas redimensionam nosso olhar para mudanças climáticas, pois se caracterizam por mais exigência do motor, gerando, assim, alto volume de emissão, além da contribuição do tempo de uso, que costuma ser quase ininterrupto. Assim, temos



o desafio de buscar máquinas e equipamentos com diferentes fontes de energia. No entanto, essa mudança não reduz performance para o cliente e nos possibilita minimizar os resultados de emissão e sustentar nossa caminhada para a construção de uma nova cultura para esse segmento no aspecto de impacto ambiental, com o mesmo nível de desenvolvimento e conscientização interna que consolidamos no mercado de Plataformas Elevatórias e Formas e Escoramentos. Além disso, seguimos desenvolvendo tecnologias e gerando informações que auxiliam no desempenho dos clientes com as questões ambientais.

Energia GRI 3-3

No contexto atual de demanda ambiental, nossas metas de sustentabilidade e o nosso compromisso em manter indicadores ESG atualizados são fundamentais como guias para a ampliação de uma cultura de sustentabilidade nos mercados nos quais atuamos. Dentro dessa perspectiva, um ponto de partida é a demanda energética para mantermos a nossa operação em movimento.

Estamos desenvolvendo projetos que contribuem para a mitigação de impactos socioambientais relativos ao consumo de energia. Em 2022, nosso panorama de consumo se manteve na linha dos últimos anos, sendo os principais recursos utilizados a energia elétrica, que resultou no consumo total de 2.686.333 kWh com aumento de 4% em relação ao ano anterior, e a energia gerada pelos combustíveis óleo diesel e gasolina, que somaram 1.064.796 litros*.

Consumo externo de combustível GRI 302-2

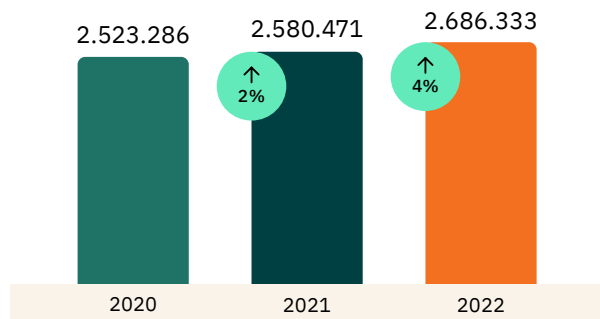
10.308.687
de combustível gerados no cliente

*Verificação realizada pelo horímetro das máquinas.

- Rental Leves: **10.206.156 litros**
- Rental Pesados: **102.531 litros**

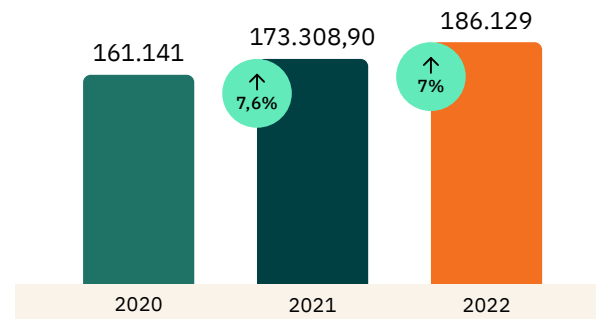
Consumo interno de energia de origem não renovável* GRI 302-1

Consumo de Eletricidade (kWh)



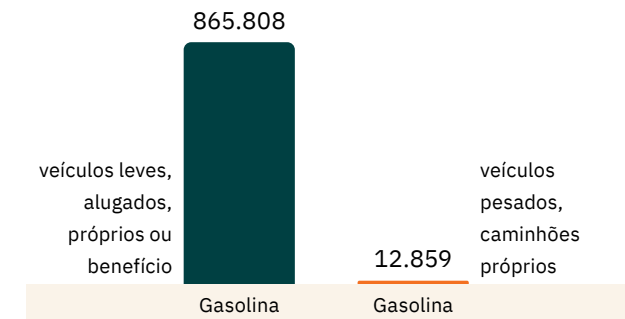
*Dados coletados por meio de verificação da conta de energia de cada filial, que permite a identificação dos consumos em kWh, e por meio do cartão combustível, o ticket log.

Consumo de Diesel (litros)**



**O volume informado não contempla nossa operação com Rental Pesados – Linha Amarela, oriunda da aquisição da Triengel. Esse dado está em verificação.

Consumo de Gasolina (litros)

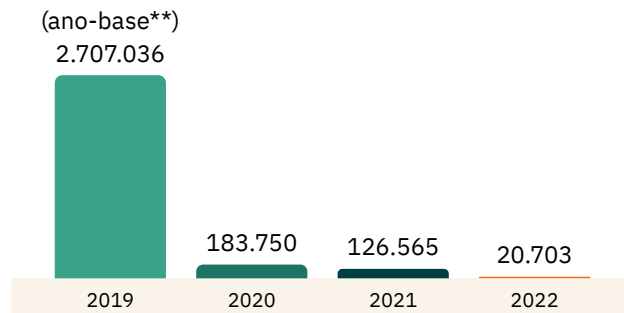


Considerando o Consumo de eletricidade por hora, sobre o volume de máquinas locadas por filial, atingimos uma taxa de intensidade energética de **118,2**, considerando o consumo interno. Aumento de **92,5%** em relação a 2021. **GRI 302-3**

Na linha de ampliarmos a sustentabilidade ambiental na operação e para os nossos clientes, seguimos com os projetos relativos à nossa frota. Em 2022, apesar das restrições de viagens que impactaram os movimentos em busca de tecnologia e conhecimento, prosseguimos investindo no aumento da representatividade de

Redução do consumo de energia (kWh)*

GRI 302-4



*Dados coletados diretamente nas contas de energia elétrica das filiais.
 **Usamos como base o ano de 2019 por se tratar do ano da fusão das operações Mills e Solaris e do período de início da compilação das informações consolidadas de consumo de eletricidade nas unidades.

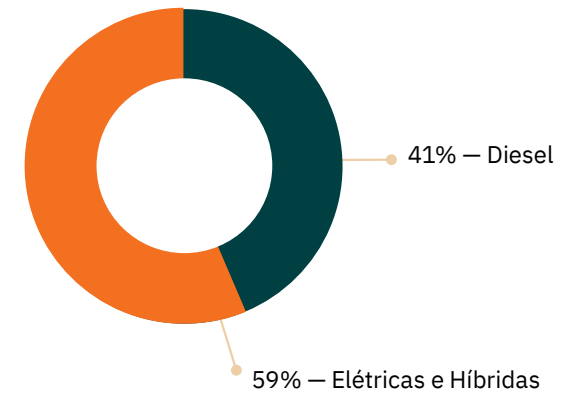
máquinas elétricas em nossa frota. Escolhemos uma tecnologia de bateria com vida útil longa, que proporciona menos desperdício e menos custo de manutenção. Ou seja, de duplo impacto positivo. Um desafio no âmbito da conversão é a evolução tecnológica para tornar factível aplicar essa mudança cada vez mais em máquinas de maior porte. Para isso, estamos trabalhando próximos de fabricantes e protagonizando a construção de tecnologias mais sustentáveis, que impactam a nossa operação e preparam um futuro ainda mais sólido.



META 1: Do mesmo modo, avançamos com a nossa meta de aumentar para 60% o número de máquinas elétricas e híbridas em nossa frota até 2025. Nosso investimento para isso nos permitiu encerrar o ano com a marca de 59% de renovação da frota com essas características. A contribuição ambiental que proporcionamos aos nossos clientes com a oferta desses produtos se potencializou com a capilaridade de filiais que conquistamos em 2022, expandindo impactos socioambientais positivos em diferentes realidades locais e regionais.

Como as novas máquinas elétricas ou híbridas foram adquiridas no final de 2022, não foi possível gerar medição de eficiência da redução do consumo energético no ano. **GRI 302-5**

Matriz energética das máquinas e equipamentos



Desde 2021, com o Projeto Fênix, atuamos no prolongamento do ciclo de vida útil e aumento da disponibilidade de plataformas elevatórias. Essa expertise de manutenção é uma das nossas competências reconhecidas por diferentes players do setor e principalmente clientes (veja mais na pág.).



Antes



Depois



Antes



Depois

Gestão de emissões

GRI 3-3 / 305

Um grande passo na perspectiva das demandas ambientais, é a ampliação do nosso conhecimento sobre as emissões geradas pelo nosso negócio.



META 3: Publicamos nosso primeiro

Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), com base nas emissões de 2021, que consistiu em um movimento importante para evoluirmos para o nosso segundo⁵ inventário, dessa vez, completo. Igualmente, esse mapeamento foi desenvolvido conforme a metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol, abrangendo o detalhamento das mensurações de todas as fontes de emissão identificadas em nossa operação, e por isso avançaremos para o processo de verificação externa.

O inventário nos permite conhecer com profundidade a participação da nossa operação na emissão de gases poluentes a partir do desempenho desse indicador no nosso negócio, além de gerar transparência para o setor. É também um conhecimento fundamental para



embasar nossas decisões e suporte para a manutenção dos nossos compromissos ESG, especialmente com a definição das diretrizes do nosso ciclo estratégico na direção de sermos uma Companhia orientada pelo desenvolvimento sustentável.

A partir das informações geradas, seguimos com o objetivo de reduzir a emissão de gases de efeito estufa e apoiar os nossos clientes na agenda ambiental. Com

isso, avançamos com nosso objetivo de ser *Carbono Zero* em emissões diretas (Escopo 1 e 2) até 2025, agora com uma meta definida: iniciamos um movimento de compensação de 25% das emissões desses escopos com previsão para finalização da cotação de projetos e compra dos créditos até abril de 2023.

⁵ Os principais resultados do nosso inventário completo são mencionados neste relato e serão também divulgados no site do GHG Protocol. Realizamos o inventário voluntariamente.

Emissão total (tCO₂e)

GRI 305-1 / 305-2 / 305-3

32.064,55



Escopo 1

Emissões diretas de fontes próprias

4.044,99



Escopo 2

Emissões indiretas da geração de energia comprada

113,71

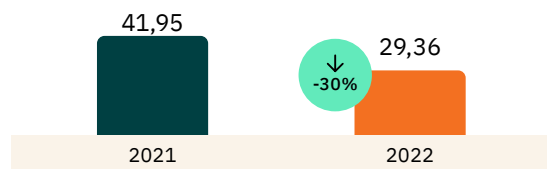


Escopo 3

Emissões indiretas provenientes da cadeia de valor

27.712,46

Intensidade de emissões de GEE no ano* (tCO₂e /receita líquida R\$ MM) GRI 305-4



* Considera emissões diretas e indiretas, incluindo Escopos 1, 2 e 3. Gases incluídos no cálculo: CO₂, CH₄, N₂O.

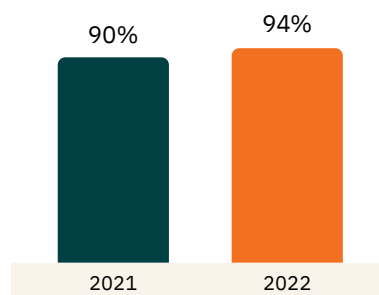
O nosso serviço de frete foi o grande influenciador das emissões nos escopos 1 e 3, pois identificamos um volume de migração de frete cliente, fator do escopo 3, para frete Mills, ou seja, para emissões do escopo 1. Esse resultado é importante, pois a disponibilidade do serviço de frete, fortalecida pela oferta de roteirização, somada à abertura de novas filiais, nos aproximou dos clientes e evidencia a geração de impacto positivo nas emissões da nossa operação com essas iniciativas.

Emissões de GEE por unidade de negócio (tCO₂e)



Rental Leves

30.169,64



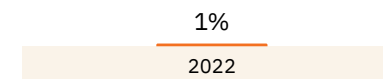
Formas e Escoramentos

1.567,90



Rental Pesados**

327,01



**Volume relativo a novembro e dezembro de 2022.

Pegada de Carbono GRI 201-2

Finalizamos nosso estudo de Pegada de Carbono. O cálculo* inclui as emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) que ocorrem durante o Ciclo de Vida (CV) dos nossos produtos plataforma elevatória, gerador de energia e compressor de ar, considerando todos os impactos da cadeia de valor.

No estudo da Pegada de Carbono, é medida a quantidade total de emissões de GEE gerada direta ou indiretamente por um processo ou um produto.

*Ferramentas e Métodos utilizados: Pegada de Carbono: ISO 14067 e GHG Protocol; Inventário de GEE: ISO 14064; IPCC 2013 GWP 100a.



Etapas do ciclo de vida



Principais resultados — Média do CV (kg CO₂e/hora)*:

Plataforma Elevatória Elétrica:
0,83

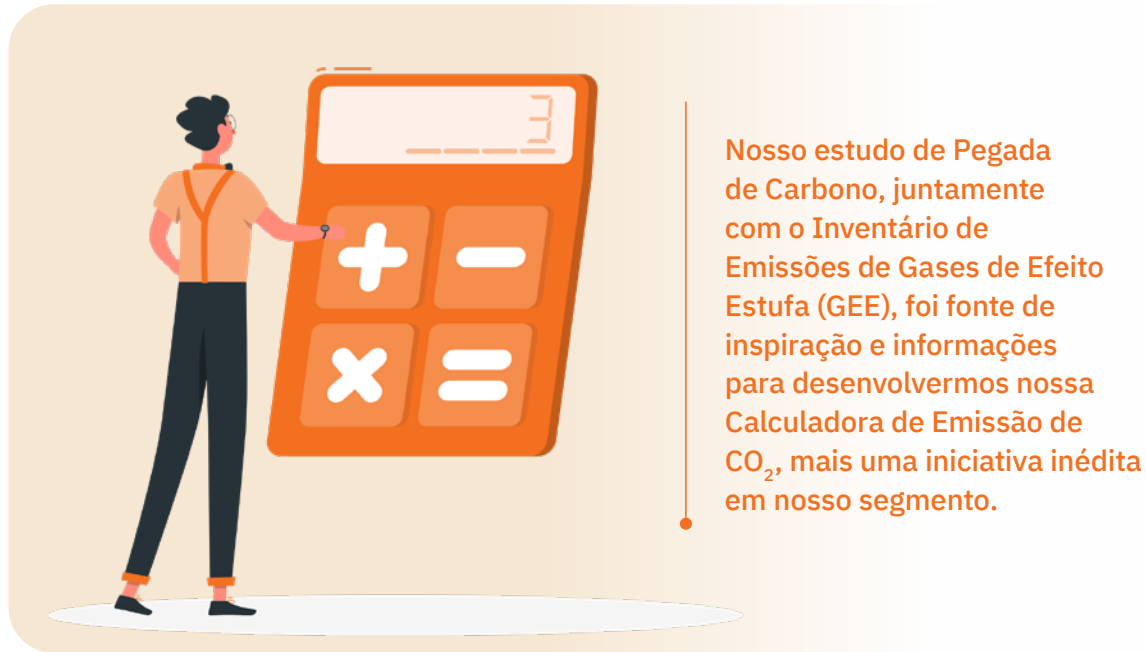
Plataforma Elevatória Diesel:
19,42

Gerador de energia:
19,42

Compressor de ar Elétrico:
22,45

Compressor de ar Diesel:
117,74

*O estudo da Pegada de Carbono foi concluído antes da nossa entrada no negócio de Linha Amarela.



Calculadora de Emissão de CO₂ GRI 3-3

Com a nossa Calculadora, os clientes podem simular a emissão de CO₂ de todos os equipamentos Mills ao longo do ciclo de vida — fabricação, manutenção, transporte, locação e fim de vida. Queremos que essa seja uma ferramenta educativa sobre mudanças climáticas e que auxilie os clientes na tomada de decisão para a locação mais adequada, considerando o quesito emissão. Conheça a nossa Calculadora de Emissão de CO₂.

Os clientes também podem identificar a emissão média de CO₂ por hora do equipamento utilizado. Essa função da calculadora fica disponível em nosso Catálogo Eletrônico de Equipamentos.

Com esses resultados, consolidamos os primeiros movimentos da nossa atuação estratégica

1

Reduzir: utilização de etanol nos veículos da frota; gestão da roteirização de fretes Mills; uso de fontes de energia renováveis nas filiais.

2

Compensar: aquisição de Créditos de Carbono..

3

Promover a transparência e a conscientização: fornecer aos clientes o inventário de emissões provenientes da utilização dos equipamentos; disponibilizar aos clientes a possibilidade de compensar com Créditos de Carbono as emissões relativas à locação de equipamentos.

Materiais e resíduos

GRI 301-1 / 306-1 / 306-2

Contribuímos também para a redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE) ao destinarmos corretamente os materiais e resíduos resultantes das nossas atividades.

Nos últimos anos, potencializamos essa visão com investimento na melhoria das instalações e disponibilização de áreas específicas e adequadas para a segregação dos resíduos nas filiais, acondicionados e armazenados conforme a sua Classe de Risco — Classe I (perigosos) e Classe II (não perigosos). Além disso, mantemos nossos times atualizados e com capacitação específica sobre como proceder no ingresso às áreas de armazenamento, um tema que demanda práticas seguras e está presente em todas as nossas filiais.

Os resíduos gerados pela nossa operação provêm, em sua maioria, dos processos de manutenção de máquinas e equipamentos, bem como do cuidado com a infraestrutura das filiais. A gestão de resíduos está

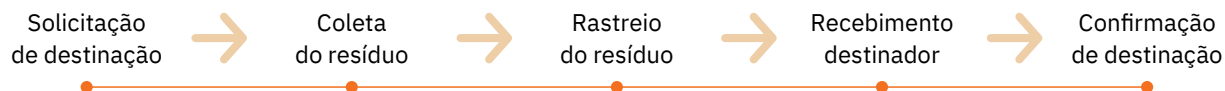
diretamente relacionada ao processo de manutenção, que é essencial para a confiança e a confiabilidade da nossa operação. Em tais processos, priorizamos manter a qualidade de peças e equipamentos, como o reaproveitamento de baterias e pneus, ampliando as nossas possibilidades de contribuição ao meio ambiente e aos recursos naturais.

Na destinação, mantemos um rigoroso processo com os parceiros, considerando as práticas das nossas áreas de Suprimentos, Compliance e Meio Ambiente, e, assim, garantimos a devida destinação dos resíduos. Para esses processos, dispomos de uma tecnologia de mercado que armazena as documentações dos nossos parceiros, o que inclui o Manifesto de Transporte de Resíduos e Certificados de Destinação Final (veja mais na pág.). Incineração, aterramento, coprocessamento e reciclagem são as destinações apropriadas aos resíduos que geramos.

Com as parcerias de destinação dos resíduos, contribuimos para a preservação do meio ambiente.



Processo da Plataforma de Gerenciamento de Resíduos GRI 306-5



Materiais usados em nossa operação* GRI 301-1

Em 2022, reduzimos o uso de:



*Todos são adquiridos com fornecedores.

- **Baterias:** ao final do uso, enviamos as baterias ao fornecedor como parte do pagamento de novas baterias a partir da logística reversa ou para a dessulfatação, processo que permite restaurar a funcionalidade de uma bateria, prolongando sua vida útil.
- **Pneus:** comprados de fornecedores externos com projeto interno para recuperação desse resíduo.
- **Óleo lubrificante:** é usado em plataformas elevatórias que utilizam cilindros hidráulicos. Para evitar a ocorrência de vazamentos, mantemos um cronograma de manutenções preventivas e casos de manutenção corretiva são realizados visando à eliminação de ocorrências futuras. O resíduo dessa operação, Óleo Lubrificante Usado (OLUC), é encaminhado para o rerrefino.
- **Madeira:** material utilizado no negócio de Formas e Escoramentos, que atende, principalmente, ao setor de construção civil. Todo resíduo gerado é encaminhado para reciclagem.

Resíduos gerados e destinados para disposição final* GRI 306-3 / 306-5

Em 2022, foram destinadas para disposição final **2.685 toneladas** de resíduos sólidos.

793 resíduos de classe I (perigosos), como EPIs contaminados e baterias.

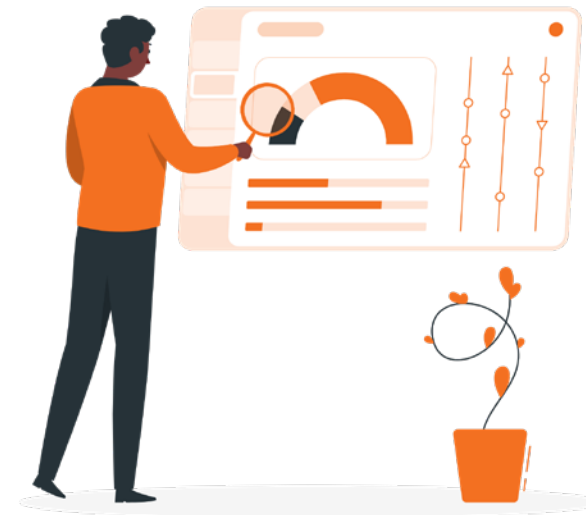
1.892 resíduos classe II (não perigosos), como varrição e orgânicos.

*Os dados de resíduos gerados são coletados em notas fiscais, medições mensais dos fornecedores e pesagem do destino. Resultados que permitem comparação estão disponíveis no Anexo de Indicadores, nas págs. e .

Resíduos não destinados para disposição final* GRI 306-4

Em 2022, geramos **1.125** resíduos recicláveis em nossa operação, como sucatas metálicas, plástico, papel/papelão, madeira, baterias.

Enviamos ainda **137 mil** litros de OLUC para reciclagem.



NOSSO CUIDADO COM ÁGUA

GRI 3-3 / 303 / 303-1 / 303-2

A utilização de água é fundamental para a qualidade e a segurança do funcionamento da nossa operação, pois esse recurso é usado na lavagem, um processo importante de manutenção. Quando nossas máquinas e equipamentos retornam dos clientes, costumam apresentar sujidades, que demandam uma higienização com água para garantia de boa manutenção e disponibilidade para a próxima locação. Portanto, a boa gestão do tema água e efluentes é essencial na sustentabilidade do nosso negócio.

Somos conscientes acerca das críticas ao mercado de locação pelo uso em excesso de recursos naturais para que esses ativos tenham sempre boa aparência perante os seus consumidores. Nesse sentido, atuamos com processos e tecnologias de prevenção a impactos negativos, além de prezarmos pela manutenção da água como um recurso compartilhado. Assim, salientamos que nossos objetivos e metas relativos ao uso de água foram estabelecidos de acordo com o tema material Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis e sua criticidade e relevância para nosso processo. Nesse âmbito, queremos descontinuar a utilização de água potável para a lavagem de máquinas e equipamentos.



Gestão de efluentes

Possuímos área de lavagem desenvolvida para que as máquinas e equipamentos sejam higienizados com segurança para as pessoas envolvidas no processo e para o meio ambiente.

A captação e o descarte de efluentes⁶, em sua maioria, são realizados por concessionárias locais. Nas localidades nas quais não há rede de abastecimento

⁶ Os efluentes de qualquer fonte poluidora só podem ser lançados diretamente no corpo receptor dentro das condições e padrões da legislação de cada região.

disponível, dispomos de poço artesiano outorgado e sistema de esgoto — fossa ou estação de tratamento — dimensionados para as nossas unidades.

Nas filiais com área de lavagem, temos a disponibilidade de dois processos relativos ao descarte de água. Um deles é um tratamento físico realizado no Sistema de Separação de Água e Óleo (SAO), que passa por uma análise de eficiência do tratamento do efluente semestralmente. Nosso objetivo é verificar o funcionamento adequado do sistema, o cumprimento das normas ambientais e a preservação dos corpos d'água em relação a agentes poluidores e prejudiciais à saúde.

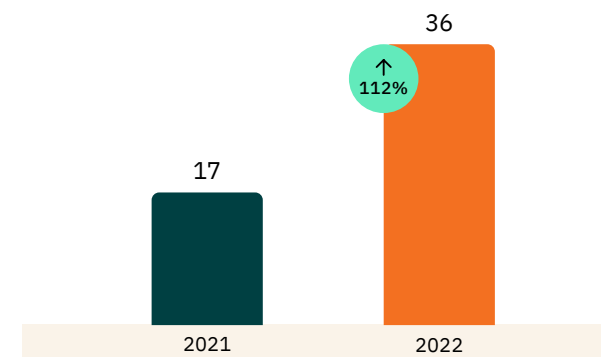
O outro processo se dá na Estação de Tratamento de Água (ETA), onde o efluente é tratado com produtos químicos, tornando-se apropriado para lavagem de máquinas e equipamentos. Ou seja, resulta na água de reuso, cujo pH é monitorado para garantia de qualidade. No sistema de ETA, por se tratar do tratamento e reuso da água, a periodicidade de análise é reduzida, sendo necessária a realização anual de amostragem para verificação de eficiência do sistema. Outra circunstância possível é a exigência de órgãos ambientais.



META 2: Em 2022, investimos cerca de R\$ 5,1 milhões em reestruturações específicas da área de lavagem com a instalação de Estações de Tratamento de Água (ETA) de 19 filiais, fechando o ano com o total de 36 filiais com estação. Isso significa que todo efluente gerado na lavagem de máquinas e equipamentos nessas filiais foi tratado e reutilizado em novas lavagens. Para

2025, nosso objetivo é que todas as filiais possuam área de lavagem e Estação de Tratamento de Água (ETA) para disponibilização de água de reuso na lavagem das máquinas e equipamentos. Com o cumprimento dessa meta, teremos sob controle nossa principal fonte de consumo de água e seguiremos com programas de educação para uso racional desse recurso. **GRI 3-3**

% das Estações de Tratamento de Água (ETA)



Com a instalação de 19 novas ETAs, confirmamos a nossa responsabilidade no uso da água, em benefício do meio ambiente e das localidades onde estão nossas filiais.



Práticas de monitoramento

O controle da periodicidade de análise é realizado pelo Analista Ambiental responsável na filial e a análise⁷ é realizada por laboratório, acreditados pela Coordenação Geral de Acreditação (CGCRE), do Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (INMETRO). A coleta de amostragem também é terceirizada. Paralelamente, mantemos um processo interno de monitoramento da qualidade da água.

Desde 2021, adotamos a realização de laudos⁸ ambientais que avaliam impactos na água e no solo em todas as unidades quando chegamos ou encerramos nossas atividades em um endereço. Assim, garantimos que as nossas operações não impactam o meio ambiente ao longo dos anos.

Em nossa Jornada de Sustentabilidade, estamos atentos ao impacto no abastecimento de água para as comunidades. Por isso, consideramos estresse hídrico um fator importante para a definição de objetivos e metas. Atualmente, das nossas 55 filiais, cinco estão em locais de Alto Estresse Hídrico — 40-80% — e sete em

⁷ Os efluentes são analisados conforme parâmetros estabelecidos pelos órgãos ambientais locais e normas estabelecidas pelo CONAMA 430.

⁸ Uma consultoria especializada realiza as avaliações em cada localidade. A avaliação da qualidade do solo e da água subterrânea é baseada nas diretrizes e procedimentos estabelecidos pela Diretoria, com base nos Valores de Screening (RSL), da Agência Ambiental Americana — US EPA (US EPA, 2021), e nos valores do Padrão Holandês (VROM, 2013).

⁹ Conforme metodologia World Resources Institute (WRI).

locais de Alto/Médio Estresse Hídrico — 20-40%⁹. Com isso, desenvolvemos a nossa operação orientados para o uso racional de água, alta qualidade de manutenção de sistemas de captação e práticas de manuseio, além da aplicação regular dos nossos programas internos de cuidado com o meio ambiente (veja mais na pág.).

GRI 303-3

	Captação total de água da superfície (megalitros/ML)*	Captação total de água subterrânea (megalitros/ML)*
2020	24	3
2021	25	4
2022	20	9

*A coleta das informações é realizada por medição direta em contas de água ou monitoramento dos hidrômetros.

Captação total de água em áreas com estresse hídrico (megalitros/ML)* GRI 303-3

Filial Cotia	Superfície	Subterrânea	Captação total
2020	0,732	0	0,73
2021	1,005	0,798	1,80
2022	3,176	2,713	5,89
Filial Osasco	Superfície	Subterrânea	
2020	1,780	0	1,78
2021	1,735	0	1,73
2022	2,05	0	2,05
Filial Fortaleza	Superfície	Subterrânea	
2020	0,367	0	0,37
2021	0,503	0	0,50
2022	0,32	0	0,32

*A coleta das informações é realizada por medição direta em contas de água ou monitoramento dos hidrômetros.



TEMAS MATERIAIS SECUNDÁRIOS

GRI 3-2

Queremos ampliar
nosso impacto positivo

Queremos gerar mais valor e impacto positivo para os investidores, fornecedores e comunidades por meio de relações e práticas mais eficientes, responsáveis, éticas e transparentes.



GOVERNANÇA, TRANSPARÊNCIA E ÉTICA

GRI 2-22 / 3-3

Somos líderes de setor e acreditamos que um modelo sólido de governança inspira maior confiança no mercado e promove fortalecimento do ambiente empresarial. Por isso, buscamos constantemente aprimorar os nossos padrões de governança corporativa, integrando-os aos nossos valores e ao nosso negócio, garantindo a tomada de decisão responsável, ágil, estruturada e consciente dos órgãos de governança, investidores e outras partes interessadas.

Acreditamos que agir de forma correta é fundamental para a conquista dos nossos sonhos de encantar, crescer e transformar, bem como para a evolução dos nossos objetivos de negócio e metas de sustentabilidade. Toda a nossa liderança atua para garantir o pleno funcionamento do negócio em linha com as boas práticas de governança, transparência e integridade.

Também atuamos fortemente na identificação e monitoramento de impactos nos nossos objetivos com os clientes, sejam financeiros, econômicos ou de sustentabilidade. A partir da matriz de riscos, avaliamos a probabilidade de ocorrência de um risco versus o seu impacto no negócio, antecipando e mitigando a materialização de consequências sobre a nossa operação. Todas as nossas áreas são envolvidas para o entendimento desse ambiente de controles internos e para elaboração dos planos de ação.

Para nós, fazer o certo significa equilibrar lucro e impacto socioambiental, valorizando as pessoas e as relações na construção de um ambiente empresarial ético, justo, diverso e equitativo. Acreditamos na credibilidade como fonte de perenidade do negócio. Isso significa sermos transparentes e comprometidos com uma visão de longo prazo, gerando impacto positivo desde as pequenas ações do dia a dia às grandes tomadas de decisão. Por esse posicionamento, estamos no novo mercado da B3, segmento composto por empresas com os mais altos níveis de governança do mercado de capitais.



COMPROMISSO

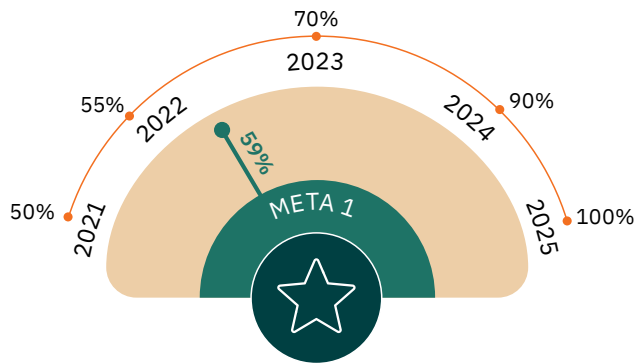
Promover a governança corporativa, desenvolver políticas e práticas anticorrupção e elevar padrões éticos e transparentes em todos os níveis da organização, inclusive nas relações com stakeholders.



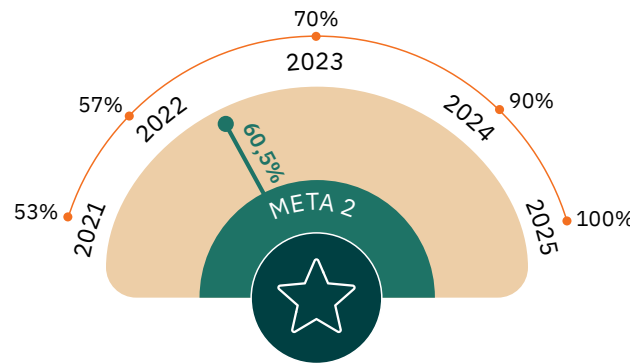
CICLO ESTRATÉGICO 2020–2025

GRI 2-22 / 3-3

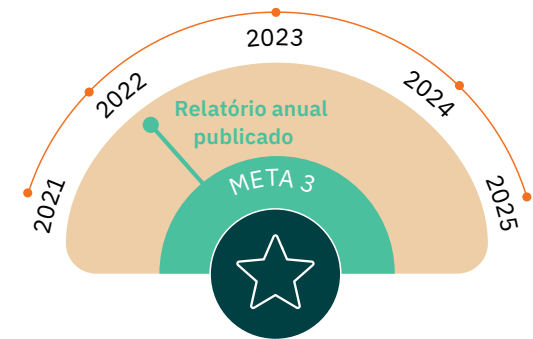
● Não atingida / Não definida ● Parcialmente atingida ● Atingida ● Superada



META 1: Elevar o nível de maturidade em Compliance do nível 3 para nível 5.



META 2: Conseguir o selo de Empresa Pró-Ética – uma iniciativa do Instituto Ethos e da Controladoria Geral da União (CGU).



META 3: Divulgar periodicamente os avanços na Jornada de Sustentabilidade Mills, incluindo a evolução de cada meta estabelecida para os temas materiais.

RESUMO DE DESEMPENHO

Avançamos na maturidade do nosso Programa de Integridade, um resultado que fortalece nossa área de Compliance. Estamos no nível 3, definido pela pontuação entre 40% e 60%, e seguimos trabalhando

para conquistarmos o nível 5, acima de 80%. A associação ao Instituto Ethos tem nos conectado às melhores práticas de ESG e nos ajudará no desejo de obter o selo Pró-Ética até 2025. A transparência por

meio do Relato Anual, alinhado às diretrizes do Global Reporting Initiative (GRI), completa o nosso progresso neste tema material.

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

GRI 2-9 / 2-10 / 2-12 / 2-13

Os Órgãos da Administração são constituídos levando em consideração a diversidade e a complementaridade de conhecimento, aspectos que trazem mais pluralidade de argumentos e uma tomada de decisão com olhar mais amplo de qualidade e segurança e em relação ao futuro da empresa. Aprovada em 2022, a Política de Indicação e Remuneração de membros dos Órgãos da Administração determina as diretrizes, os critérios e o processo de seleção dos membros dos órgãos de governança, garantindo um quadro de profissionais altamente qualificados e reconhecidamente íntegros. Além disso, nosso Estatuto Social descreve a competência do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Diretoria Estatutária incluindo uma visão de longo prazo e do resultado econômico, social e ambiental integrados. Para complementar, os Regimentos Internos de cada Órgão da Administração determinam os papéis e responsabilidades e orientam a atuação dos seus membros.

Cabe ao Conselho de Administração e à Diretoria Estatutária, dentro de suas competências, a supervisão e gestão dos impactos e a tomada de decisões em tópicos econômicos, ambientais e sociais. **GRI 2-12**



Para saber mais sobre a nossa estrutura de governança, clique em cima de cada órgão.



TOMADA DE DECISÃO ESG

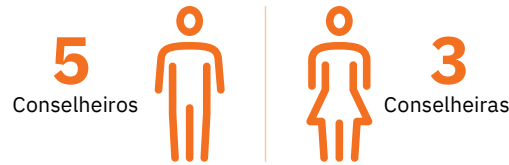
GRI 2-9 / 2-12 / 2-13 / 2-16 / 2-25 / 405-1

A aptidão do Conselho de Administração para decisões sobre impactos, riscos e oportunidades em ESG¹⁰ é viabilizada pelo fluxo permanente de informações que recebe dos seus Comitês. O Conselho possui uma estrutura de abordagem dos diferentes temas corporativos e especificidades do negócio, consoante às formações específicas do grupo, assegurando uma visão diversificada e abrangente das externalidades, riscos e oportunidades que podem impactar nosso modelo de negócio. O Órgão é o validador das políticas, princípios e estratégias a longo prazo e supervisiona os processos de gestão de impactos e diligências. Nesse contexto, dispõe de qualificação para a tomada de decisão segura visando ao desenvolvimento sustentável em uma visão econômica, ambiental, social e de governança. Tais temas são discutidos periodicamente, de acordo com a matéria.

¹⁰ Sigla do Inglês Environmental, Social and Governance que no Português pode ser traduzido como Ambiental, Social e de Governança.

Perfil do Conselho

Nosso Conselho é formado por 8 membros:



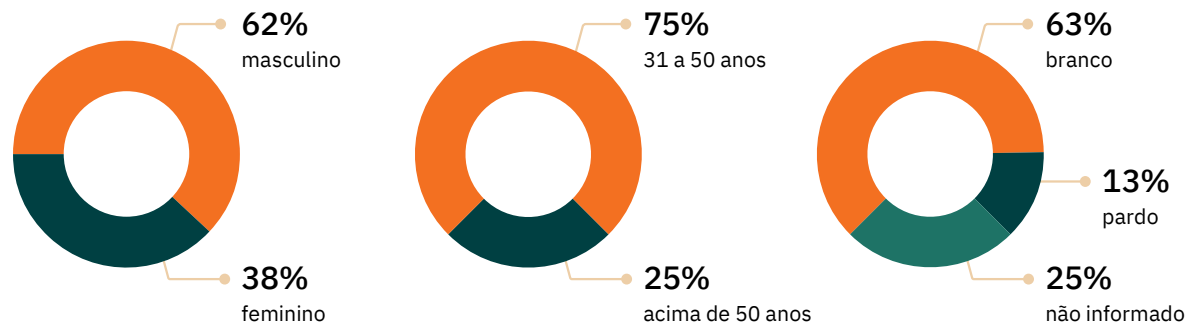
Desde 2021, somos signatários da Women on Board (WOB), uma iniciativa independente, apoiada pela ONU

Mulheres, que reconhece, valoriza e divulga a existência de ambientes corporativos com a presença de mulheres em Conselhos de Administração. Prática já usual, mantemos o compromisso de ter, pelo menos, duas Conselheiras. **GRI 2-23**

Experiências e Competências **GRI 2-17**



Indicadores de diversidade **GRI 405-1**



Comitês de Assessoramento GRI 2-12

↓
● **O Comitê de Auditoria, Finanças e Riscos (CAFIR)** assessora o Conselho na avaliação da nossa exposição aos riscos econômicos e na eficácia dos sistemas de gerenciamento de riscos, controles internos e do sistema de integridade/conformidade, emitindo recomendações sobre as estratégias a serem adotadas. Também garante a independência dos trabalhos da área de Auditoria, Riscos e Compliance e o tratamento dado às denúncias de fraudes e/ou irregularidades recebidas pelo Canal de Denúncias, garantindo a proteção, o anonimato e a não retaliação de eventuais denunciadores.

↓
● **Cabe ao Comitê de Gente, Gestão e Sustentabilidade (COGGS)** discutir e promover a evolução de temas internos, definir estratégias de desenvolvimento humano, com base nos impactos dos temas materiais, e alinhar projetos e soluções estratégicas. Assim, assessora na definição das diretrizes de pessoas e sustentabilidade que buscam viabilizar a nossa diferenciação competitiva com o olhar integrado ao ESG.



No Conselho de Administração, também mantemos dois Conselheiros independentes. Além disso, seguindo as regras do novo mercado da B3, nosso capital social é composto exclusivamente por ações ordinárias com direito a voto, assim garantimos o tag along de 100%, ou seja, em caso de venda do controle, todos os acionistas têm direito a vender suas ações pelo mesmo preço oferecido ao controlador. GRI 2-9

Avaliação de desempenho

GRI 2-18

O Conselho de Administração passa por uma avaliação do seu desempenho, no mínimo, uma vez ao ano. A prática é organizada em uma combinação de métodos de autoavaliação de membros, avaliação do

próprio Conselho, dos Copresidentes e dos Comitês*. A formalização se dá com um questionário de autoavaliação e rodadas de conversas direcionadas pelos Copresidentes, com o apoio da área de Governança Corporativa, em conformidade com as boas práticas de governança e com a desejável busca de aperfeiçoamento contínuo dos Órgãos. Conforme os

resultados, cada Conselheiro procura o aprimoramento de acordo com o papel que desempenha, movimento que gera atuações efetivas e consistentes no que tange a práticas de governança e suporte ao direcionamento da organização.

*As avaliações não incluem o Conselho Fiscal e não são realizadas de forma independente.

Práticas de remuneração

GRI 2-19 / 2-20 / 2-21

A remuneração do Conselho de Administração é definida com base na Política de Indicação e Remuneração de membros dos Órgãos da Administração. Ratificamos a proposta de remuneração em Assembleia Geral anual, conforme a Lei das S.A., ocasião na qual os acionistas aprovam, rejeitam ou se abstêm na votação. A proposta é disponibilizada com antecedência de 30 dias e apresenta detalhamento por órgão da administração.

Quanto à remuneração dos membros do Conselho Fiscal, quando instalado, também é definida em Assembleia e não pode ser inferior a 10% da remuneração média individual da diretoria estatutária, correspondendo, assim, ao mínimo fixado em lei. Já para os membros de Comitês, é aplicada uma equivalência a 50% da remuneração mensal dos membros do Conselho de Administração.

As políticas de remuneração para membros do mais alto órgão de governança e altos executivos estão vinculadas aos seus objetivos e ao seu desempenho em relação à gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas por meio de metas do Programa de Excelência como parte da remuneração variável anual de todos os colaboradores (PLR).

Em 2022, o salário-base total anual do nosso colaborador mais bem pago foi 30 vezes maior do que o pagamento médio realizado aos demais colaboradores. O aumento percentual médio dos colaboradores foi de 12,53%, 3,39 pontos percentuais abaixo do aumento percentual aplicado ao colaborador mais bem pago.



MOVIMENTOS DE ENGAJAMENTO E TRANSPARÊNCIA EM SUSTENTABILIDADE

GRI 2-22 / 2-29

Manter nossos públicos engajados e informados é fundamental para o desenvolvimento da nossa operação. Por isso, disponibilizamos diferentes formas de contato, com interações que se dão de acordo com a característica e a vinculação de cada público.



META 3: Como cumprimento da nossa meta de divulgação periódica dos resultados da nossa Jornada de Sustentabilidade publicamos trimestralmente a evolução dos temas ESG no Release de Resultados Financeiros. Também publicamos o nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade alinhado às diretrizes do Global Reporting Initiative (GRI), referente ao ano de 2021. Reportamos toda a construção da materialidade, do engajamento de partes interessadas até a definição dos nossos seis temas materiais. Esse passo foi fundamental para traçarmos objetivos concretos em sustentabilidade.

Por meio de redes sociais, programas, ações internas e a pesquisa anual da certificação GPTW, geramos engajamento com os colaboradores. Isso se dá também nos programas sociais, quando os colaboradores atuam diretamente com os participantes e auxiliam na mobilização do público do qual fazem parte (ver mais na pág. 87).

Engajamos clientes principalmente pelo nosso portal e website, ferramentas que possibilitam ao cliente fazer contato, expondo suas necessidades. A avaliação do nível de satisfação dos clientes, com a metodologia Net Promoter Score (NPS) (veja mais na pág. 87), também é uma forma de engajamento. Avaliações entre 0 e 6, que classificam como detratores, ou registro de reclamação geram um contato com o cliente em até um dia, em 70% dos casos, por redes sociais ou outros canais, como WhatsApp e 0800.

Realizamos uma pesquisa aplicada com fornecedores para compreendermos as suas percepções sobre como gerimos nosso negócio. Além disso, os processos contratuais correspondem a outra forma de engajamento com esse grupo.

Estabelecemos um relacionamento contínuo e transparente com os participantes do mercado de capitais. Possuímos diversos canais de comunicação e iniciativas de engajamento, como o site de Relações com Investidores (RI), organização de Investor Day e visitas operacionais, lives com executivos da Companhia, comunicados ao mercado e fatos relevantes, reuniões com analistas sell side / buy side e eventos do Mercado de Capitais. Elaboramos e disponibilizamos diversos documentos da Companhia, como Release de Resultados Trimestrais, Informações Trimestrais Padronizadas (ITR) / Demonstração Financeira Padronizada (DFP), Relatórios anuais (Formulário de Referência, Relatório da Administração e Relatório Anual), Políticas Institucionais e Apresentação Corporativa. Nossa equipe de RI busca ativamente realizar reuniões e eventos com investidores e demais participantes do mercado de capitais, com disponibilidade para questionamentos, dentro dos limites regulatórios.

Consideramos o relato de sustentabilidade uma forma de engajamento e transparência com todos os públicos que compõem nosso conjunto de stakeholders. GRI 2-9

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

GRI 3-3 / 2-23 / 2-24 / 2-25 / 2-26

O Programa de Integridade é um conjunto de mecanismos e procedimentos internos que incorporam e consolidam as nossas iniciativas em prol da integridade, da ética e da mitigação de riscos e impactos a partir de práticas de prevenção, detecção e resposta a quaisquer irregularidades. Com atuação independente, a área de Auditoria, Riscos e Compliance é responsável pelo programa.

Com essa iniciativa, buscamos atender a um dos nossos grandes desafios que é disseminar a cultura de integridade e ética em uma Companhia com mais de 1.900 pessoas e 55 filiais espalhadas por todo o Brasil. Por isso, atuamos para concentrar a força de trabalho dos colaboradores para o aprendizado e debate desse tema, que é tão sensível para nós e para o país como um todo, quando muitas vezes ele não faz parte da reflexão diária da rotina do colaborador. Nesse sentido, o Programa de Integridade é uma ferramenta poderosa para garantir a confiabilidade do negócio, assim como a Política Anticorrupção e Antissuborno, o Código de Conduta e o Canal de Denúncias, balizadores das nossas ações.



META 1: Em 2022, desenvolvemos os planos de ação recomendados pela consultoria que no ano anterior realizou um Diagnóstico de Maturidade do Programa de Integridade. Com esse direcionamento, implementamos as melhores práticas do mercado e alcançamos a nossa meta de sustentabilidade de 60% de maturidade em Compliance.



META 2: Um dos grandes passos que demos na construção de um ecossistema de sustentabilidade foi a associação ao Instituto Ethos no mês de junho, uma ação que nos fortalece tanto em conhecimento para o aperfeiçoamento dos nossos times quanto em parceria para a consolidação das nossas metas de sustentabilidade com a possibilidade de obtenção do Selo Pró-Ética até 2025. Tal iniciativa nos possibilitou participar de grupos de trabalho e trocar experiências com as melhores empresas do mercado que já possuem o selo, contribuindo para o desenvolvimento do nosso Programa de Integridade. No final do ano, definimos o acompanhamento bimestral por parte dos órgãos internos do Comitê de Ética. Como fechamento do tema no período, celebramos o Dia Internacional Contra a Corrupção, 9 de dezembro, com uma live sobre Integridade e Corrupção conduzida pelos nossos executivos ligados ao tema e com a participação especial do Instituto Ethos. Na ocasião, lançamos o Treinamento da Política Anticorrupção e Antissuborno e expandimos o Projeto Selo Pró-Ética para todas as nossas áreas. O evento teve como público os colaboradores Mills. No processo de conquista do selo, superamos a meta intermediária para 2022 (57%) chegando a 59%. Para 2023, buscaremos uma consultoria para avançarmos com os requisitos do Selo, o que reforça o nosso comprometimento em adotar práticas de combate à corrupção, gerando valor a todas as partes interessadas.

Código de Conduta

GRI 2-23 / 2-24 / 2-26

Em nosso Código de Conduta, documento aprovado pelo Conselho de Administração, evidenciamos nossos compromissos para uma conduta empresarial responsável. Tais posicionamentos versam sobre o respeito ao meio ambiente e a garantia dos direitos humanos em nossa operação e nas relações com fornecedores, coibindo práticas como assédio e abuso de poder, discriminação e qualquer forma de trabalho infantil.

Todos os nossos administradores e colaboradores são comunicados e capacitados e estão empenhados com os mesmos compromissos e princípios, sendo também responsáveis pela disseminação e incentivo dessas práticas entre os times. Os gestores incentivam a conduta ética e adotam uma postura de transparência, honestidade e respeito, prezando por simplicidade, humildade, responsabilidade e autonomia, em um

ambiente participativo, prazeroso e estimulante à tolerância e à justiça no local de trabalho.

Para manter a efetividade das práticas e disseminar a cultura de Riscos e Compliance, realizamos treinamentos internos para 262 colaboradores, com orientações sobre o Programa de Integridade. Intensificamos esse treinamento após o trabalho de auditoria na filial de Osasco, onde foram treinados todos esses colaboradores das áreas consideradas sensíveis. Para 2023, estamos desenvolvendo um plano de treinamento em conjunto com a área de Treinamento e Desenvolvimento para atender a todas as nossas áreas com essa característica.

Disponibilizamos também treinamentos do Código de Conduta e da Política Anticorrupção e Antissuborno. Os treinamentos são obrigatórios para todos os colaboradores e são realizados por meio da Plataforma de Ensino Escola Mills, bem como são aplicados testes de conhecimento dessas diretrizes ao final dos

treinamentos para a obtenção de Certificado e Aceite dos Termos.

Já a construção do treinamento sobre a Jornada de Sustentabilidade foi iniciada em 2022 e será concluída em 2023. O objetivo é demonstrar para os colaboradores de diferentes níveis de que forma a sustentabilidade está integrada ao dia a dia, nas atividades e iniciativas que envolvem a operação Mills.

Na relação com fornecedores, implementamos o processo de Avaliação de Riscos de Terceiros com foco na obtenção de termos de aceite dos fornecedores relativos ao nosso Manual de Relacionamento com Terceiros, que traz os principais aspectos do nosso Código de Conduta e a Política Anticorrupção e Antissuborno, além das respostas do questionário de Compliance. Também são direcionadas cláusulas contratuais específicas sobre tais temas (veja mais na pág.).

Treinamentos em 2022 conforme o total de 1.921 colaboradores*:

262 **14%** dos colaboradores
treinamentos do Programa de Integridade

1.855 **96%** dos colaboradores
treinamentos de Código de Conduta

423 **22%** dos colaboradores
treinamentos de Política Anticorrupção e Antissuborno

*Dado de dezembro de 2022.

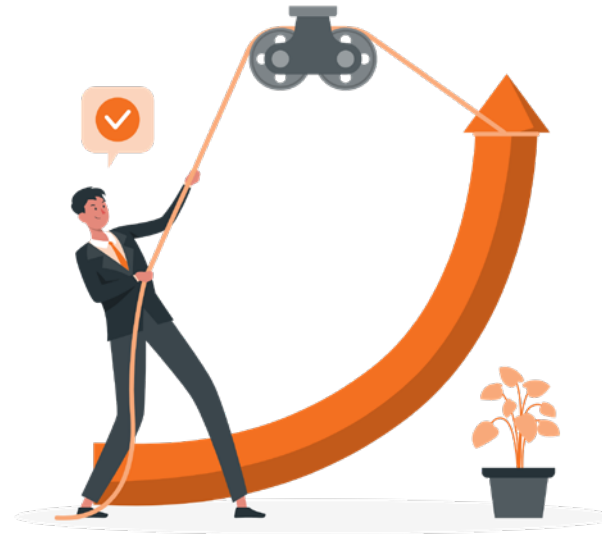
Conflito de Interesse

GRI 2-15 / 205

A nossa Política de Transação entre Partes Relacionadas, o Código de Conduta e a Política Anticorrupção e Antissuborno são instrumentos que coíbem práticas que possam configurar Conflito de Interesse por meio dos procedimentos que devem ser observados por todos nas relações de negócio. Tais práticas garantem mais transparência aos acionistas e ao mercado em geral, e mantêm o alinhamento interno com as melhores práticas de governança corporativa.

Especificamente, a Política de Transações com Partes Relacionadas e o Mapeamento de Parentescos, que é realizado anualmente, definem as diretrizes para a verificação da participação de administradores e funcionários em negócios de natureza particular ou pessoal e que possam interferir ou apresentar Conflito de Interesse ou que resultem da utilização de informações confidenciais em razão do exercício do cargo ou função que ocupam. Situações conflitantes são avaliadas pelo Comitê de Ética e as ações são tomadas conforme necessidade.

Nosso Código de Conduta determina que todas as situações em que interesses pessoais possam entrar em conflito com interesses corporativos e interferir no desempenho efetivo de funções devem ser evitadas e relatadas por meio do Canal de Denúncias.



O descumprimento de qualquer uma das diretrizes do Código e das leis vigentes no Brasil pode ser interpretado como ação contra os nossos interesses corporativos. Nesses casos, devem ser estabelecidas medidas disciplinares, administrativas e legais, que incluam advertência — verbal ou formal —, suspensão e/ou demissão do colaborador e ações judiciais específicas. Natureza, gravidade e frequência da infração devem ser sempre consideradas, seguindo a legislação aplicável e a Política de Consequências, para as deliberações do Comitê de Ética.

Na mesma direção, a Política Anticorrupção e Antissuborno determina que todos os colaboradores

devem agir de modo a prevenir e remediar situações que possam causar ou sugerir Conflito de Interesses nas relações entre colaboradores, fornecedores, clientes, concorrentes e órgãos públicos e que, se não reveladas, podem vir a abalar a confiança e a credibilidade individual e institucional. Sendo assim, colaboradores não devem usar da sua posição para se apropriar de oportunidades, favores ou vantagens em benefício próprio, bem como não devem usar informações confidenciais para esse fim; não devem ter envolvimento direto em negócios que sejam conflitantes com os nossos interesses e devem evitar qualquer situação real ou potencial de Conflito de Interesse que possa comprometer sua independência ou imparcialidade.

Quaisquer situações de Conflito de Interesse devem ser evitadas e relatadas por meio do Canal de Denúncias ou declaradas à área de Auditoria, Riscos e Compliance. Não possuímos registro de situação envolvendo Conflito de Interesse com stakeholders.

Canal de Denúncias

GRI 2-16 / 2-26 / 2-25

O Canal de Denúncias é um meio rápido, sigiloso e fundamental para fortalecer o compromisso que temos com os valores de idoneidade que norteiam o nosso trabalho. A ferramenta é aberta a todos os públicos — colaboradores, parceiros, terceiros —, e pode ser utilizada por qualquer pessoa, independentemente de vínculo com a nossa operação. As solicitações de aconselhamento e as preocupações apresentadas são tratadas de forma confidencial e anônima. Em 2022, a efetividade do Canal foi avaliada com nota 8,5 em uma escala de 0 a 10 pelas nossas áreas operacionais considerando as categorias integridade, clareza, comunicação e resultados, processo de comunicação e treinamento dos aspectos de Compliance. Na avaliação, que é anual, os gestores de negócio avaliam com base nas percepções de todo o seu time.

No processo de recebimento e avaliação, a empresa contratada para a gestão do canal efetua o primeiro nível de atendimento, registrando as denúncias em um sistema próprio. Na etapa seguinte, de forma independente, nossa área de Auditoria, Riscos e Compliance recebe e investiga as denúncias e reporta os resultados ao Comitê de Ética, que avalia os casos mais críticos, delibera de acordo com a nossa Política de Consequências, de acesso a todos os colaboradores, e informa os casos ao CAFIR*. Na investigação são consideradas as boas práticas aplicáveis, mas, quando necessário, são contratadas empresas especializadas de apoio ao processo.

canaldedenuncia.com.br/mills/
24 horas, 7 dias por semana
0800-882-0616, das 9h às 17h,
de segunda a sexta.

Mantemos também mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações, divulgados nos treinamentos e à disposição para qualquer suporte às áreas. São eles o e-mail compliance@mills.com.br e os telefones dos Coordenadores de Compliance, Riscos e Auditoria.

Para manter esse fluxo de informações ativo, o CAFIR recebe atualizações semestrais da área de Auditoria, Riscos e Compliance, incluindo os principais casos oriundos do Canal de Denúncias e os principais resultados relativos à Gestão de Riscos, Testes de Controles Internos, evolução do Programa de Integridade, entre outros, e reporta ao Conselho.

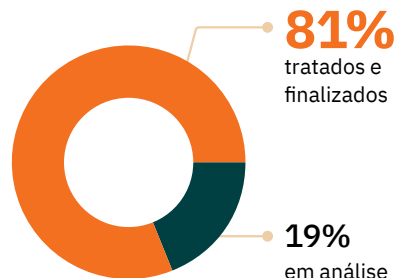
Em 2022, foram 4 preocupações cruciais comunicadas ao Conselho de Administração relacionadas a descumprimento de Políticas, fraudes em processos de compras e desvios de peças e materiais. **GRI 2-16**

Trabalhamos também na divulgação da cartilha de LGPD para a comunicação preventiva contra o vazamento e segurança das informações. Esse é um tema que envolve o conjunto da nossa operação e dos colaboradores, e todas as conquistas que obtivemos foram alcançadas porque houve um apoio irrestrito dos diretores e dos conselheiros, fator que impacta o engajamento de todos.

*Comitê de Auditoria, Finanças e Riscos.

Em 2022, foram 74 casos de preocupações/denúncias recebidas:

GRI 2-26



Tipos de preocupações/denúncias dos casos finalizados:	
Desvio de comportamento/conflicto de interesse	19
Roubo, furto ou desvio de materiais	11
Assédio moral	10
Descumprimento de Normas e Políticas Internas e Legislações Vigentes	9
Fraude e corrupção	3
Outros	8

Combate à corrupção

GRI 2-25 / 205 / 205-1 / 205-3

Com a nossa Política de Gestão de Riscos, atuamos com uma metodologia que considera, entre outros aspectos, a avaliação de riscos de fraudes e corrupção. No processo, a área de Auditoria, Riscos e Compliance é responsável pela manutenção e atualização da Matriz de Risco em conjunto com as demais áreas, considerando riscos financeiros, reputacionais, de Compliance, operacionais e de saúde e segurança, com métricas de impacto que vão de baixo a muito alto. Semestralmente, a Matriz atualizada é apresentada à Diretoria Executiva e ao Conselho de Administração.

Em 2022, dos 23 processos que direcionam os trabalhos de auditoria e avaliação de riscos, 13 (57%) resultaram em avaliação quanto a riscos de corrupção. São processos ligados a operações sensíveis ao tema, como gestão de ativos, suprimentos, gestão de contratos, logística, gestão de estoque, concorrência, tecnologia da informação e financeiro. Também no ano, foram confirmados 2 casos envolvendo situações de fraudes relacionadas ao processo de suprimentos e gestão de estoque. Ambos envolveram o desligamento de colaboradores e o bloqueio de 5 fornecedores. Destacamos que não identificamos casos de corrupção na relação público-privada.

Para todas as doações e patrocínios, é efetuada uma verificação das instituições com a finalidade de avaliação dos Riscos de Compliance.

Administradores e colaboradores Mills não possuem permissão para oferecer, prometer, autorizar ou receber, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida, seja em forma de doação, patrocínio ou qualquer objeto ou situação que envolva valor referente a Agente Público ou privado, ou a qualquer pessoa relacionada a tais agentes, com a intenção de influenciar, facilitar ou recompensar qualquer decisão em benefício próprio.

Stakeholders comunicados sobre as práticas anticorrupção

GRI 205-2

100% 14 membros do órgão de governança

96%* 1.921 dos colaboradores

100% 2.089 dos fornecedores ativos nos últimos 12 meses

*Todos os colaboradores exceto os afastados.

Capacitação em combate à corrupção por categoria funcional

GRI 205-2

100%
Diretoria

98%
Gerência

99%
Coordenadores, Supervisores, Encarregados

95%
Equipe em geral

99%
Estagiários e Aprendizes

1.855
colaboradores receberam capacitação

86% (6)
dos membros do órgão de governança receberam capacitação em combate à corrupção

O Código de Conduta e a Política Anticorrupção e Antissuborno estão divulgados no site de Relacionamento com Investidores, podendo ser acessado por quaisquer terceiros e/ou organizações.

Conformidade legal GRI 2-16 / 2-26 / 2-27 / 418-1

Registramos durante o ano 12 possíveis casos de não conformidades¹¹. Todos estão em fase de apuração por órgãos de fiscalização e até o momento sem nenhuma decisão de multas ou sanções para a Companhia¹².

Em anos anteriores, registramos 2 casos de não conformidade relacionados a horas extras e regulamentos de saúde e segurança, que resultaram

em Termo de Ajuste de Conduta (TAC) e mudança em nossos processos internos. Em 2020, um dos casos resultou em pagamento de multa de R\$ 40 mil convertidos em cestas básicas para uma organização social.

Tivemos uma ação judicial relativa a concorrência desleal com base em publicidade, mas a empresa

denunciante desistiu da ação e aguardamos a decisão efetiva para baixa do processo. GRI 206-1

Três clientes formalizaram reclamação pelo recebimento de e-mail com fatura fraudulenta, sendo os casos de 2019, 2020 e 2022. No entanto, não houve indício de vazamento de informações exclusivamente por nossa parte. Ainda assim, em todos os casos, nos colocamos à disposição do cliente como apoio na avaliação da origem da informação, mas não houve disposição para essa atuação conjunta ou investigação em seu ambiente tecnológico. GRI 418-1

Nos últimos anos, não registramos vazamentos, furtos ou perdas de dados de clientes, bem como não recebemos queixas das agências reguladoras. Queixas de clientes foram recebidas, mas sem comprovação.



¹¹ São considerados não conformidades casos que implicam multa superior a 1MM, bem como aquelas com alto risco de impacto reputacional.

¹² Versam sobre suposta não conformidade significativa, no entanto, não há indícios de efetiva não conformidade. Os documentos apresentados revelam a conformidade dos atos praticados pela Mills. Aguardando decisão do auditor.

GESTÃO DO IMPACTO ESG NA CADEIA

GRI 2-22 / 3-3

A qualidade da nossa prestação de serviços passa pelas relações e pelo grau de compromisso que estabelecemos com parceiros, sendo o cliente o centro do negócio. Por isso, mantemos o rigor em nossos processos, bem como seguimos buscando soluções de segurança e eficiência para as melhores práticas em Gestão do impacto ESG na cadeia e buscamos constantemente o aprimoramento do nosso capital humano e intelectual.

De modo prático, investimos em medir e melhorar a experiência dos clientes durante a jornada de locação, etapa de atendimento essencial. Como resultado, avançamos com o NPS e, a partir de um mapeamento de melhorias possíveis, daremos um grande salto em nossa meta de qualificação do atendimento ao cliente. Com esse foco, saímos da subjetividade e passamos a trabalhar esse processo a partir de fatos mapeados.

O ano também foi marcado por inovação, com o lançamento da nossa Calculadora de Emissão de CO₂. Proporcionamos com essa ferramenta mais segurança aos nossos clientes, potência para a sustentabilidade

dos seus negócios e influência para seguirem conosco um processo de redução da Pegada de Carbono (veja mais na pág.).

Continuamos a enfrentar os desafios em ESG relativos aos fornecedores, atuando de modo intenso em práticas que promovam a redução de impactos e garantam que os parceiros permaneçam coerentes aos nossos valores, com criteriosos processos de compras e iniciativas para evitar ações que vão de encontro aos direitos humanos e aos pressupostos da nossa gestão ambiental.

A comunicação com o cliente é outro pilar estratégico fundamental, para o qual trabalhamos por mais velocidade e assertividade, especialmente na resolução de problemas. A interação e o desenvolvimento conjunto com o cliente são iniciativas essenciais para garantir atendimento de excelência e valorização desse relacionamento.



COMPROMISSO

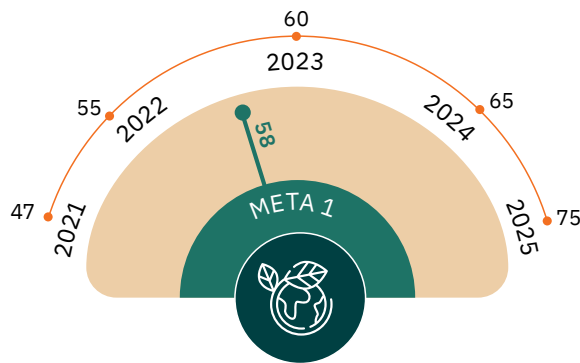
Desenvolver melhorias constantes, por meio de soluções eficientes e inovadoras, na relação de prestação de serviços com nossos clientes e fornecedores.



CICLO ESTRATÉGICO 2020–2025

GRI 2-22 / 3-3

● Não atingida / Não definida ● Parcialmente atingida ● Atingida ● Superada



META 1: Alcançar NPS 75 com cliente.



META 2: Engajar clientes e fornecedores na participação dos nossos projetos de sustentabilidade.



META 3: Desenvolver pesquisa e definir meta de satisfação.

RESUMO DE DESEMPENHO

O resultado do NPS (Net Promoter Score) demonstra nossa evolução na visão do cliente como centro do negócio e a assertividade do aprimoramento de práticas que executamos em 2022. Nosso próximo passo será avançar também na interação com clientes

e fornecedores para engajamento em nossos projetos de sustentabilidade, como o uso da Calculadora de Emissões de CO2 e a parceria nos programas sociais com as comunidades, respectivamente. Apesar de termos realizado um movimento inicial com a pesquisa

de satisfação dos fornecedores, precisamos evoluir com a análise dos resultados e com a definição de metas intermediárias para potencializar a geração de impactos positivos também na relação com este público.

TECNOLOGIA, INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE EM NOSSA RELAÇÃO COM O CLIENTE

GRI 3-3

A fim de expandir a qualidade do nosso atendimento ao cliente, mantemos uma gestão orientada para treinamento, mapeamento de desafios e concretização de nossas metas de sustentabilidade. Em 2022, executamos, principalmente, projetos relativos a recursos tecnológicos e reforço da cultura interna, ampliando nosso potencial organizacional.

Desejamos ser o melhor parceiro de negócio dos nossos clientes. Para isso, convergimos todos os nossos esforços e ações, com foco no cliente como centro.

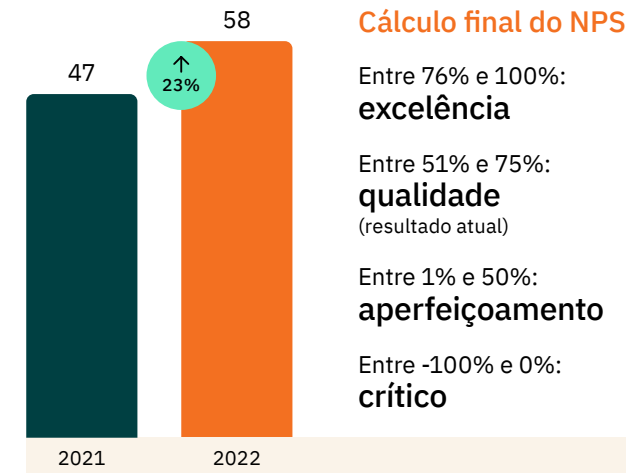
O ano foi marcado pela pontuação de qualidade atribuída por nossos clientes por meio do Net Promoter

Score (NPS). Estamos dedicados a promover uma transformação profunda em todos os aspectos que incidem nesse resultado, passando a ofertar a nossa operação em um sistema mais assertivo, que servirá como base sólida para o salto de crescimento do negócio que estamos gerando.



META 1: Fechamos o ano com NPS 58, um aumento de 23% em relação ao resultado de 2021 (47), assim como superamos a meta para 2022, que era 55. Trata-se de importante conquista, no entanto, estamos dispostos a aumentar a velocidade desse parâmetro a partir da ampla coleta de informações que realizamos durante o ano. Para isso, criamos um grupo de trabalho interno, que está impulsionando a construção das melhorias, com o auxílio de uma consultoria especializada. Os profissionais envolvidos têm o desafio de evoluir um conjunto de ações estratégicas, como Assessment, Roadmap, Comunicação, Ações Independentes, Pesquisa com o Cliente, Benchmarking — B2B e B2C — e Padronização Operacional. A escuta desse público é fundamental para a construção de soluções relevantes, ação que praticamos por meio de um acompanhamento mensal do NPS, nosso indicador com rastreabilidade no tema material Gestão do impacto ESG na cadeia. Portanto, uma ferramenta consolidada em nossa gestão.

Histórico do NPS — Avaliação do atendimento pelos clientes



Em outubro de 2022, lançamos um treinamento com foco na Jornada do Cliente e no NPS por meio da Escola Mills.

Foram **509** pessoas treinadas. **29%** de aderência

Colocamos à disposição dos nossos clientes uma nova ferramenta de medição de emissões de CO₂, que é uma conquista na nossa jornada de sustentabilidade.



META 2: Com a Calculadora de Emissões de CO₂ proporcionamos visibilidade ao cliente sobre as emissões relativas à locação dos nossos equipamentos, ampliando a sua conscientização sobre iniciativas que podem contribuir para a redução das emissões (veja mais na pág. 97). Essa conquista representa o primeiro passo na meta de engajar clientes na participação de nossos projetos de sustentabilidade, embora desenvolvida parcialmente em 2022, pois ainda estamos organizando uma forma de mensuração de engajamento com a ferramenta.

Na linha de proporcionar a melhor experiência e ampliar o desenvolvimento sustentável, inovamos também com um serviço de frete. Oferecemos um serviço seguro, com rastreamento e descontos progressivos, visando ao melhor custo-benefício em nossas entregas. Com o frete, facilitamos as solicitações do cliente, promovendo agilidade na logística de equipamentos tanto na entrega para uso quanto na devolução. Temos ainda a oportunidade de instrumentar esse serviço no âmbito das nossas metas de ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis (veja mais na pág. 97).

Somamos a esses projetos a entrega do Portal do Cliente, um ambiente virtual, de autosserviço, com funcionalidades que ajudam o usuário nos Chamados — assistência técnica —, com possibilidade de pesquisa de equipamentos em uso, informações técnicas e manuais.

Em 2022, implementamos também a gestão de documentos, uma ferramenta responsável pela automatização do processo de integração em clientes para realização de treinamentos e manutenções nos equipamentos. Por meio desse sistema, garantimos que os nossos documentos necessários para acesso aos clientes estão conformes e válidos, além de assegurar que estamos qualificados e capacitados para a realização de nossas atividades. O projeto é determinante na manutenção do nosso sistema de gestão de segurança. Em 2023, automatizaremos o processo de gestão de treinamentos, facilitando o agendamento e a realização de capacitações para a operação de nossos equipamentos, agilizando o atendimento e impactando diretamente a experiência do nosso cliente.

Assinatura eletrônica — processo mais ágil e fácil para o cliente

- Reduzimos de 6 para 3 etapas, gerando mais agilidade para os Vendedores e Clientes;
- Assinatura via web e mobile, de qualquer lugar a qualquer momento;
- Maior segurança.

80% dos nossos equipamentos locados foram transportados pelo nosso serviço de frete em 2022.

GRI 2-6



Outra iniciativa é o GTM, Go To Market, ou seja, ir ao mercado. Trata-se de uma estratégia de apresentação ou (re)lançamento de um produto ou serviço baseada na forma como nos aproximamos dos clientes, que nos permite evidenciar nosso diferencial no mercado. Implantamos o projeto-piloto no início de abril de 2022. Nessa experiência, cada vendedor

participante passou a ter uma carteira de clientes própria, focada e centralizada, o que ajuda a entender as necessidades e fortalecer o relacionamento com o cliente. Outros projetos, como o novo site, o portal do cliente, a telemetria e o novo CRM, fortalecerão a continuidade do GTM e a transformação cultural que a iniciativa promove.



Práticas de treinamento para qualidade do nosso atendimento ao cliente

• Atendimento

FATORES FUNDAMENTAIS

- Visão do “eu cliente” a partir de experiências incríveis como cliente
- Características dos nossos clientes internos e externos
- Princípios fundamentais do atendimento
- Negociação não é um monstro!
- Como transformar oportunidades em soluções simples
- Como é o nosso cliente? Um olhar a partir do mapa de empatia
- Nossos 5 princípios e como aplicá-los para gerar uma boa experiência

PÚBLICO-ALVO

Pessoas que possuem contato com clientes externos — liderança Comercial e Técnica, vendedores, técnicos externos, analistas financeiros, analistas administrativos, TSTs, instrutores de Plataforma etc.)

• Diagnóstico de Necessidades

FATORES FUNDAMENTAIS

- Objetivo e metodologias do treinamento
- Desafios e oportunidades com foco em “o que o cliente realmente precisa?”
- Pensamento estratégico: de que forma posso abordar e encantar o cliente?
- Dominando o processo de vendas
- Diagnóstico de necessidades

66% dos novos vendedores Treinados

PÚBLICO-ALVO

Vendedores em fase inicial

• Experiência do Cliente

TÓPICOS DE FORMAÇÃO

- Estruturação da área
- Resultados e insights
- Compartilhamento de experiências
- Comunicação
- Negociação

100% da liderança de negócio e comerciais

PÚBLICO-ALVO

Todos os líderes de negócio e times comerciais

PRÁTICAS DE ANÁLISE DE RISCOS COM FORNECEDORES

GRI 3-3 / 204

Em 2022, mapeamos e aprimoramos diversas operações como estratégia de análise em nossas práticas de compra. Buscamos garantir mais segurança, organização, agilidade, e, principalmente, conhecer os impactos negativos na cadeia de fornecedores.

Nesse movimento de ampliar a qualidade operacional da gestão dos processos de compra, contratamos uma consultoria para analisar todo o processo P2P — Procurement to Pay —, cujo resultado vai nos orientar para o mapeamento e redesenho de todo o fluxo da cadeia de suprimentos. Também realizamos uma estruturação da equipe de Suprimentos, melhorando a comunicação com os stakeholders; implementamos o pedido de compra automático com os principais fornecedores, inicialmente, dando maior agilidade ao fluxo do pedido; implementamos ainda uma ferramenta de captação das notas fiscais dos fornecedores e repasse ao Financeiro, a fim de termos mais velocidade na escrituração e nos pagamentos.

Utilizamos desde 2021 uma ferramenta para análise de risco e homologação de fornecedores que possui um rigoroso processo para mitigar riscos e garantir que nossos fornecedores estejam alinhados com nossos valores, considerando critérios ambientais, sociais e de governança, como descrito na página.

Em 2023, iremos implementar a plataforma de compras, na qual teremos uma gestão eficaz dos fornecedores, a fim de acompanhar a performance, melhorar os processos e identificar melhorias em todo o fluxo de compras.



META 3: Uma importante ferramenta para isso foi a Pesquisa de Satisfação do Fornecedor, que representa uma evolução com as metas de sustentabilidade. Colocamos o projeto-piloto em prática no final de 2022, começando, assim, a compreender de modo amplo as percepções dos fornecedores sobre a forma como gerimos nosso negócio. Esse conhecimento nos permite qualificar cada vez mais as relações com as empresas parceiras e nossos processos. Em 2023, além de analisar os resultados e avançar com a definição dessa meta, iremos ampliar a amostra de entrevistados e desenvolver ações de melhorias a partir das necessidades identificadas.

Pesquisa com o fornecedor GRI 3-3

Aplicamos a pesquisa aos principais fornecedores, que representam cerca de 80% do faturamento do ano.

Classificação média das questões GRI 3-3



PREVENÇÃO E RASTREAMENTO DE IMPACTOS SOCIAIS E AMBIENTAIS NEGATIVOS DE FORNECEDORES

GRI 308 / 308-2 / 401 / 409-1 / 414-2

Nossas ações relativas à regularidade de fornecedores são concentradas no Procedimento de Cadastro e Análise de Riscos de Terceiros, prática que implementamos em setembro de 2021 para apoiar na decisão do processo de homologação de fornecedores.

Em 2022, a ferramenta processou informações de 2.210 fornecedores.



No processo de cadastro, avaliamos mais de 70 itens nos quesitos compliance, ética, social, ambiental e financeiro. Para isso, realizamos buscas em bases públicas, processo que permanece ativo durante a vigência do contrato, e especificamos nas minutas contratuais padrão¹³ os documentos essenciais para comprovação de conformidade social, incluindo práticas trabalhistas, de direitos humanos e ambientais. Durante o cadastro, também encaminhamos aos fornecedores questionários complementares de Compliance, LGDP e ESG, que são avaliados pelas nossas áreas correspondentes ao tema.

No processo de homologação, esses temas novamente são abordados por meio do nosso Manual de Relacionamento com Terceiros, que estabelece que não utilizamos trabalho infantil ou análogo ao escravo e não admitimos que fornecedores e/ou parceiros de negócios promovam essas práticas, além de tratar do compromisso assumido pelo terceiro quanto a prevenção e mitigação de impactos sociais significativos relativos à Segurança, Saúde e Meio Ambiente. Por meio desse documento, obtemos o “de acordo” dos fornecedores. Esses temas são críticos para o score

¹³ Em fase de implementação.

do fornecedor e, quando identificado alto risco, o consideramos inapto. Para casos de nível crítico, o setor de Compliance avalia o risco de acordo com o score e recomenda ou não a contratação. Quando o resultado é negativo, a área de Suprimentos repassa a decisão para a diretoria.

Temas sociais GRI 407-1 / 408-1 / 409-1 / 414 / 414-1 / 414-2

Nesse sentido, buscamos garantir que nossos fornecedores mantêm rigorosamente a legalidade e as condições de trabalho dos seus colaboradores a partir do regime de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e que cumprem nosso Código de Conduta.

Especificamente sobre liberdade sindical e negociação coletiva, realizamos pesquisa no início e durante a vigência da contratação para verificar o histórico do fornecedor, bem como a CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) da categoria do fornecedor, que também é um dos documentos solicitados na minuta de contrato padrão acionada pela ferramenta de cadastro e análise. Entretanto, não são medidas efetivas de fiscalização, pois não oferecem controle sobre esses direitos de terceiros. No caso de liberdade sindical, em função da Reforma Trabalhista, que retirou a obrigatoriedade de sindicalização dos funcionários, no período de relato, não houve comunicado sobre esse direito.

Apesar dos diversos critérios sociais contemplados na nossa análise de terceiros, a ferramenta ainda não analisa a conduta dos fornecedores relativa a trabalho infantil. Ainda assim, de 2020 a 2022, não recebemos, por outras vias, informação dessa prática no ambiente de trabalho dos prestadores de serviços e fabricantes de peças e equipamentos em geral. Já sobre trabalho análogo ao escravo, a ferramenta informa a presença das empresas na lista pública do Ministério do Trabalho, fator que interrompe a possibilidade de contrato.

Tema ambiental GRI 308

Questões ambientais são igualmente avaliadas como critério fundamental de inclusão de fornecedores em nossa base. No processo, a área de Segurança, Saúde e Meio Ambiente (SSMA) avalia os documentos relativos ao Formulário de Cadastro de Fornecedor nas seguintes categorias: pintura e lavagem de máquinas, poda de árvore, lavagem de uniformes, lavagem de toalhas industriais, coleta de resíduos, coleta de sucata, aquisição de lubrificante, bateria, desengraxante, tintas e produtos químicos. Complementamos a análise com uma consulta de Autuações Ambientais e Embargos em bases públicas do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA).

¹⁴ O Dumping Social é a adoção de práticas desumanas de trabalho, pelo empregador, envolvendo o descumprimento recorrente de direitos trabalhistas, com o objetivo de reduzir os custos de produção e, assim, aumentar os seus lucros. Tal prática é capaz de gerar um dano à sociedade e constitui um ato ilícito.

Utilizamos a ferramenta para garantir que os fornecedores atendem a critérios ambientais. No entanto, ainda não a utilizamos para selecionar fornecedores com base apenas em critérios ambientais ou sociais. GRI 308-1

Práticas complementares GRI 409-1 / 414-2

Periodicamente, analisamos o risco por meio da ferramenta para avaliar se o fornecedor permanece atendendo aos padrões de conformidade que exigimos, uma prática fundamental para mantermos o compromisso de origem confiável em toda a nossa cadeia de produtos e serviços. Processos de melhorias não têm a possibilidade de serem acordados, pois fornecedores identificados como causadores ou potenciais causadores de impactos negativos sociais não entram para a nossa base de fornecedores. Apesar da relevância dos temas, ainda não possuímos processo de acompanhamento e desenvolvimento de fornecedores com ênfase em impactos sociais e ambientais.

Em caso de irregularidades em fornecedores contratados, recebemos a informação por meio de denúncia ou reclamação trabalhista formalizada. Em 2022, tivemos um caso de responsabilização solidária

juntamente com outras empresas, por decisão extra petita, relativa a uma ocorrência de trabalho análogo ao escravo de Dumping¹⁴ Social. Tal fato evidencia que precisamos acelerar nossos esforços de aprimoramento de práticas de gestão de colaboradores em toda a cadeia de fornecedores. De 2020 a 2022, não fomos informados de trabalho análogo ao escravo. GRI 401

Nessa linha, iniciaremos o processo de due diligence dos fornecedores, com foco nos principais parceiros com mão de obra presente nas nossas filiais e fabricantes de peças e equipamentos, além de prestadores de serviços em geral, cujas práticas ocorrem fora do nosso ambiente.

Em 2022, na nossa avaliação de fornecedores, na ferramenta, não identificamos caso de fornecedor como causador de impactos sociais ou ambientais negativos, reais ou potenciais.

GRI 308-2 / 414-2

Não praticamos auditoria formal de fornecedores para aspectos sociais, mas regularmente fazemos auditoria de riscos e compliance e bloqueio do fornecedor para atendimento. Portanto, precisamos evoluir em medidas preventivas de cumprimento de normas e regulamentos.

Gestão de Terceiros

GRI 2-8 / 401 / 410-1

Contamos com equipes terceirizadas atuando diariamente em nossas dependências. São 73 trabalhadores que desenvolvem funções de limpeza, jardinagem, segurança, serviços de escritório e de campo¹⁵. Esses profissionais prestam serviço em um ambiente que atende à normatização legal de segurança e saúde, com fiscalização local dos Técnicos de Segurança do Trabalho (TST). No entanto, sabemos que precisamos evoluir na gestão preventiva de terceiros, garantindo que esses profissionais atuem dentro dos mesmos parâmetros de saúde e bem-estar que os nossos colaboradores. Inicialmente, pretendemos avançar em práticas como verificação de conformidades legais, normativas e regulamentares, incluindo a análise de documentação das pessoas que executam os serviços para evitar que casos de irregularidade cheguem até o nosso conhecimento eventualmente, por meio de denúncia ou de reclamação trabalhista.

Nossa preocupação com Direitos Humanos se estende aos serviços de vigilância que contratamos. Toda a nossa equipe de segurança terceirizada e todas as empresas que nos prestam esse serviço recebem o nosso Código de Conduta. Nessa linha, o



atual fornecedor inclui no treinamento dos vigilantes instrução para situações críticas, além do assunto integrar o curso de vigilância e os treinamentos de reciclagem ofertados pelo fornecedor.

O contrato possui cláusulas de combate a práticas de discriminação e limitativas ao acesso na relação de

trabalho ou à sua manutenção, tais como, mas não se limitando a, motivos de sexo, origem, raça, cor, condição física, religião, estado civil, idade ou situação familiar. Estabelece ainda o comprometimento dos fornecedores a praticar esforços nesse sentido com seus respectivos fornecedores, para que também se comprometam com o tema.

¹⁵ Houve uma redução de 46% em relação a 2021 ocasionada pela falta de vigência de um contrato de equipe de limpeza no final do período de relato e que será renovado em 2023. O dado é uma estimativa gerada a partir de um controle em planilha da área de suprimentos, em que constam todos os contratos de terceirização vigentes. Não foram considerados contratos geridos diretamente pelas filiais ou por outras áreas da empresa. GRI 2-8

Fornecedores Locais

GRI 204 / 204-1

Uma estratégia importante para as nossas filiais é a Gestão de Fornecedores Locais¹⁶, que proporciona segurança operacional, traz agilidade e muitas vezes reduz custos. Em 2021, iniciamos o mapeamento dessas empresas, quando identificamos mais de 650 possíveis parceiros e efetivamos o cadastro de 18%.

Atualmente, o comprador ou a filial identifica fornecedores próximos, encaminha para Suprimentos avaliar e incluir o fornecedor para possíveis processos concorrenciais ou compra spot, a depender do contexto. Em 2022, apesar da base cadastrada, foi necessário fazer buscas pontuais para atender às demandas das filiais.

Em 2022, 23% das compras com fornecedores foram realizadas nas localidades das filiais.**

Para 2023, temos o objetivo de montar células de fornecimento local para reparos de peças e de máquinas, serviços de pintura e outros serviços pontuais.

O desenvolvimento e a priorização de empresas locais, além de estratégico para o negócio, movimenta a economia local, com possibilidade de melhoria das condições das comunidades do entorno.



¹⁶ Fornecedores cujas sedes estão localizadas no mesmo estado da filial, desconsiderando grandes fornecedores, grandes prestadores de serviços e grandes distribuidores. As unidades operacionais importantes são filiais com maior faturamento, somando 80% do nosso total.

**Esse percentual é resultado do total de nossos gastos com fornecedores em 2022.

RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE DO ENTORNO

GRI 2-22 / 3-3 / 413-1

Quanto mais crescemos, mais cresce a nossa contribuição para toda a sociedade. Estamos, principalmente, em lugares com amplas demandas de infraestrutura, economia e educação. Portanto, estamos em contextos de vulnerabilidade e temos consciência do nosso compromisso social e do nosso potencial de ser uma alavanca para a transformação de realidades.

Buscamos fazer a diferença nas comunidades nas quais estamos inseridos por meio de capacitação e qualificação profissional, e com auxílio humanitário para as comunidades próximas às nossas filiais.

Por meio de programas, estabelecemos um contato estruturado, dialogando com todos os interessados, pois acreditamos que precisamos avançar em nossa Jornada de Sustentabilidade sem deixar ninguém para trás.

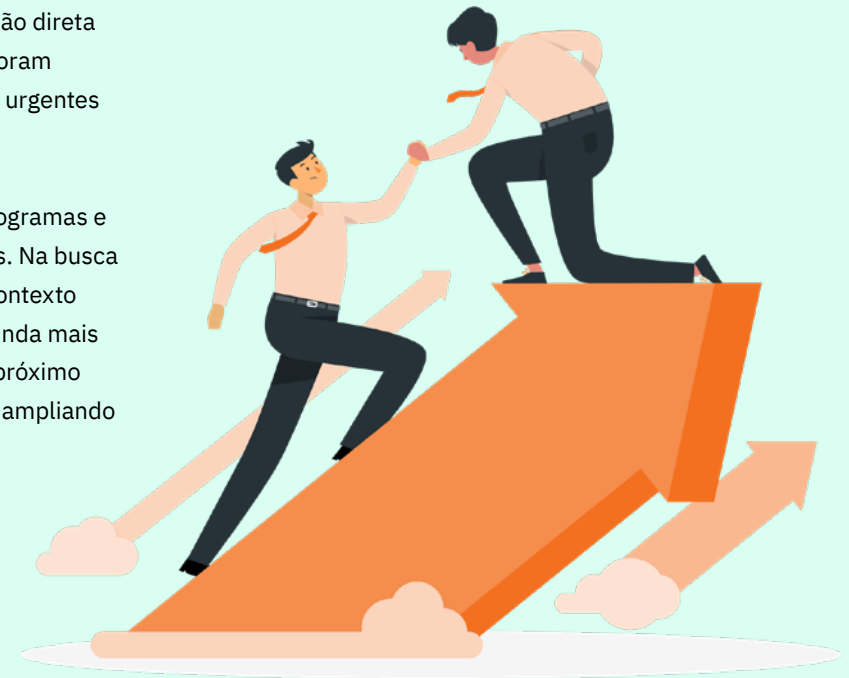
Nossos programas de investimento social privado, Partilhar e TransFORMAR, foram desenvolvidos no desenrolar da crise sanitária e econômica causada pela pandemia da Covid-19. Nesse momento de extrema vulnerabilidade, identificamos as fragilidades e atuamos para minimizar os impactos dessas emergências nas comunidades. Embora tenha sido uma construção unilateral, sem a participação direta dos públicos beneficiários, todas as ações foram pensadas com vistas a atender a demandas urgentes causadas pela pandemia.

Em 2022, atuamos para fortalecer esses programas e fechamos o ano cumprindo as nossas metas. Na busca de ultrapassar as barreiras impostas pelo contexto local dessas comunidades e proporcionar ainda mais oportunidades por meio do negócio, nosso próximo passo será engajar fornecedores e clientes, ampliando a nossa rede geradora de transformações e impacto positivo.



COMPROMISSO

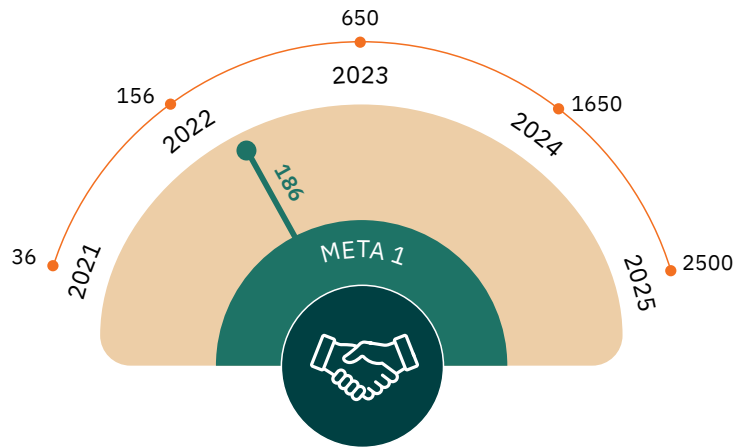
Ampliar o desenvolvimento socioeducacional nas regiões onde atuamos, utilizando até 1% do Fluxo de Caixa Operacional (FCO) da empresa para programas de desenvolvimento social local, de acesso à educação e econômico com engajamento dos colaboradores nessas iniciativas.



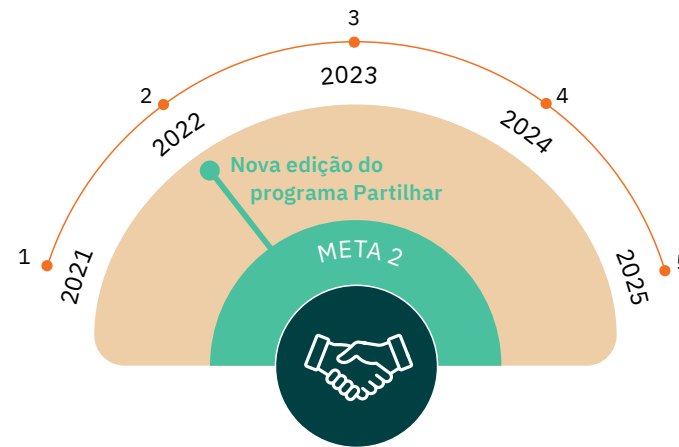
CICLO ESTRATÉGICO 2020–2025

GRI 2-22 / 3-3

● Não atingida / Não definida ● Parcialmente atingida ● Atingida ● Superada



META 1: Disponibilizar bolsas de ensino técnico equivalente a 6x o corpo técnico de colaboradores da Mills para pessoas em vulnerabilidade social.



META 2: Realizar anualmente apoio social nas comunidades no entorno da Mills com envolvimento dos colaboradores na escolha das instituições e/ou iniciativas de voluntariado.

RESUMO DE DESEMPENHO

Seguimos o planejado com consistência em nossos programas sociais. Realizamos mais uma edição do programa Partilhar, com a doação de alimentos, itens de higiene, roupas brinquedos e material escolar para comunidades do entorno das nossas filiais. Também

avancamos com a disponibilidade de bolsas de curso técnico através do Transformar, superando a nossa meta para o ano de 2022. Este programa nos inspira na busca por parcerias para ampliarmos ações de desenvolvimento socioeducacional que poderão

contribuir com nosso negócio uma vez que amplia nosso pipeline de profissionais de áreas ligadas a manutenção dos equipamentos, além de apoiar na geração de emprego e renda aos alunos beneficiados pelos cursos.

NOSSOS PROGRAMAS PARA AS COMUNIDADES DO ENTORNO

GRI 3-3 / 413 / 413-1

Nossa estratégia nas comunidades locais tem como base a manutenção de dois programas, Partilhar e TransFORMAR, que buscam levar apoio e desenvolvimento ao entorno de nossas operações. As interações são fundamentais para conhecermos cada vez mais as necessidades das comunidades e melhorarmos nossas práticas e planos, mas é um cenário desafiador, entre outros fatores, pela nossa alta capilaridade.

Buscamos engajar grupos de stakeholders específicos à comunidade por meio das redes sociais e instituições de ensino parceiras do programa TransFORMAR, com interações não só com os bolsistas, mas também com os demais alunos, em palestras nas instituições de ensino e visitas técnicas nas nossas filiais.

Internamente gostamos de dizer que: “O programa Partilhar dá o peixe, já o programa Transformar ensina a pescar”, fazendo com que nossa contribuição em comunidades locais seja potencializada e completa.

Além de estreitar o relacionamento ao longo do ano, disponibilizamos o nosso Canal de Denúncias para o recebimento de queixas por parte da comunidade. Também, como forma de evitar possíveis impactos negativos nessas localidades, realizamos avaliações ambientais tanto na locação quanto na entrega dos imóveis que ocupamos — análise de contaminação do solo e água e inventário de Gases de Efeito Estufa (veja mais na pág.).



GRI 3-3 / 413-1

Partilhar



META 1: Com o programa Partilhar, mantemos uma iniciativa de compartilhamento dos nossos resultados financeiros com as comunidades locais situadas no entorno de nossas filiais. Nossas ações se concentram em doações de alimentos, itens de higiene, roupas, brinquedos e material escolar. A seleção das instituições beneficiadas (ONGs) é democrática, permitindo o envolvimento de todos os colaboradores, que também participam das entregas. Com o programa, auxiliamos na redução do impacto associado às desigualdades sociais e trabalhamos pela geração de impactos positivos.

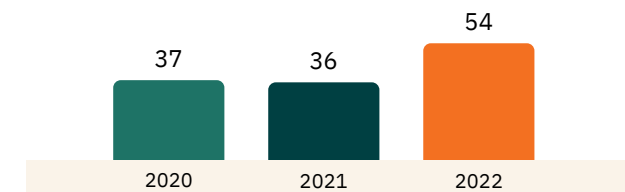
Cobertura do programa

O programa Partilhar é aplicável a 100% das nossas filiais, tendo como referência a data de início da edição do programa. Em 2022, alcançamos a participação de 82%, incluindo a matriz, sendo os 18% não participantes pertencentes às filiais inauguradas em novembro/dezembro.



Levamos carinho e amparo para mais de 50 instituições. Um trabalho feito com muito engajamento do início ao fim por pessoas unidas pela solidariedade.

Instituições beneficiadas



Edição especial GRI 413-1

Doamos mais de 6,5 mil itens em alimentos, materiais de higiene pessoal e de limpeza, cobertores, roupas e calçados para vítimas das chuvas que atingiram a cidade de Petrópolis (RJ), em fevereiro de 2022. Nessa ação, os colaboradores das filiais mais próximas da região de Curicica e Guerengê foram mobilizados para aumentar a arrecadação de doações.



Mais de
R\$ 2,8 milhões
investidos em 3 anos

+ R\$ 1 milhão em doações



R\$ 600 mil
em alimentos



R\$ 200 mil
em itens de higiene



R\$ 70 mil
em brinquedos



R\$ 29 mil
em materiais escolares



R\$ 20 mil
em produtos hospitalares



R\$ 13 mil
em roupas



GRI 3-3 / 413 / 413-1

TransFORMAR



META 2 : Acreditamos que a educação colabora para o desenvolvimento intelectual, financeiro, cultural e ético. É uma fonte poderosa de inclusão e desenvolvimento social. Por isso, em 2021, criamos o programa TransFORMAR. É o nosso principal projeto de impacto social positivo, em cujo início priorizamos localidades que possuem baixo PIB e IDH. Com a iniciativa, criamos oportunidades de ensino profissional de qualidade e desenvolvimento de carreira a partir da oferta de cursos técnicos para jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica, promovendo inclusão, desenvolvimento socioeconômico e diversidade nas comunidades onde atuamos.

Por meio de parceria com escolas técnicas de cada município, as bolsas concedidas têm foco nos cursos técnicos de eletrotécnica, eletromecânica ou mecânica, dependendo da disponibilidade em cada município. Além da bolsa de estudos, os jovens desempregados recebem uma ajuda de custo mensal usada normalmente para transporte e alimentação. Ao longo do curso, eles têm interações diretas com o ambiente de trabalho Mills em visitas técnicas nas



nossas unidades e palestras nas escolas com o objetivo de entenderem melhor o negócio e a nossa cultura, ampliando a possibilidade de ingressarem na Companhia quando houver oportunidade de estágio e/ou trabalho efetivo.

Acompanhamos alguns indicadores sociais do TransFORMAR, além do desempenho nas disciplinas e frequência dos alunos, mensalmente. Realizamos pesquisas de satisfação e temos um canal de comunicação exclusivo, que facilita o atendimento para dúvidas e outras solicitações. A partir de 2023, apoiaremos os alunos na empregabilidade como uma forma de medir o impacto positivo associado ao programa, por meio da quantidade de bolsistas que ingressaram no mercado de trabalho na área

Temos a intenção de ampliar a representatividade de grupos minorizados no programa e, para isso, no processo seletivo, priorizamos a participação de mulheres, pessoas negras ou LGBTQIA+.

de formação. Pretendemos também envolver nossa rede de relacionamento (Clientes e Fornecedores) para participar conosco das diferentes etapas do programa, seja apoiando em bolsas adicionais ou em oportunidades de emprego em suas operações.

Alinhado ao nosso compromisso de ampliar o desenvolvimento socioeducacional, temos um planejamento para expandir o programa para 100% das localidades em que atuamos, para que até 2025 tenhamos atingido a meta de 2.500 bolsas. Ações como essa nos inspiram a buscar, cada vez mais, parceiros e apoiadores a fim de que possamos desenvolver outras iniciativas e ampliar nosso impacto positivo, gerando valor ao negócio, sendo também influência na nossa cadeia de fornecedores e clientes.

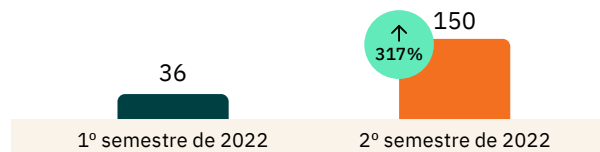
Mais de
1.000,
inscritos

186
jovens aprovados em
diferentes cursos técnicos

16
cidades transformadas
pelo programa

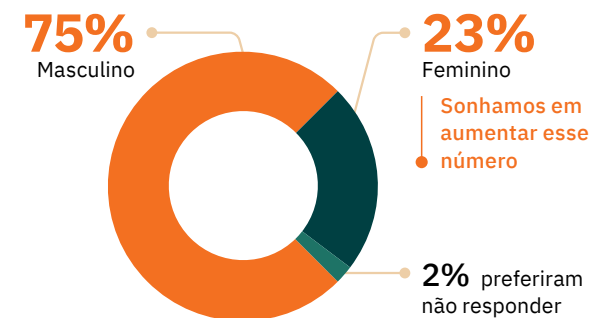
8
bolsistas contratados
para nossos times

Número de vagas abertas



Nas 5 regiões do Brasil:
Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sul e Sudeste

Participação por gênero em 2022



Bolsistas do Programa TransFORMAR em Parauapebas (PA).

Avaliação do programa TransFORMAR GRI 3-3

106 bolsistas respondentes.

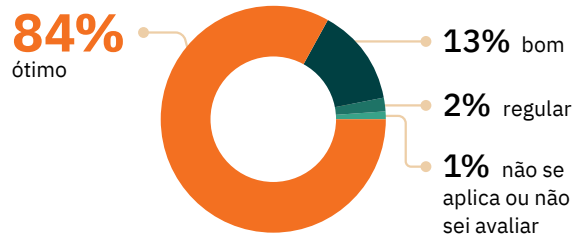
Nível de satisfação com o programa:

- Classificação **média 9,8**.
- 85% das respostas pontuaram a nota 10.

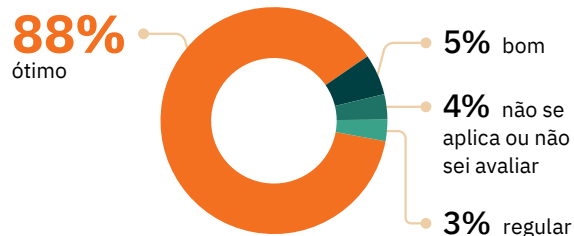
Probabilidade de recomendar o programa para um colega:

- Classificação **média 9,9**.
- 91% das respostas pontuaram a nota 10.

Comunicação e suporte da equipe:



Pontualidade do pagamento do auxílio:

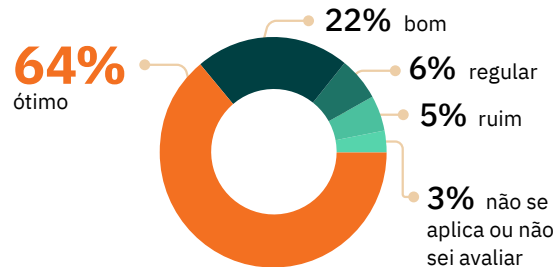


“Eu tenho muito a agradecer à Mills, pois ela deu essa oportunidade incrível, para nós, bolsistas, de fazer uma capacitação técnica tão boa assim e eu acredito que isso está transformando as nossas vidas. E esse é um dos principais valores da empresa, que eu gosto, o de transformar.” Matheus Galvani, bolsista em São Luís (MA)

“Além de estar no curso, estou como estagiário da Mills. Então, assim, tem sido uma oportunidade única, realmente.” Denilson Neves, bolsista e estagiário em Parauapebas (PA)

“Eu costumo dizer muito aqui em casa que o programa TransFORMAR para mim foi uma luz no fim do túnel, porque ele veio e me deu perspectiva de vida e eu diria que ele influenciou até meu futuro, pois agora com certeza eu sei qual a faculdade que eu quero cursar.” Rita de Cassia, bolsista em São Luís (MA)

Valor do auxílio:



“Há muito tempo, eu queria fazer um curso técnico, e só tenho a agradecer à Mills pela oportunidade. Estou muito feliz e superempolgada com o programa, porque todo dia estou aprendendo coisas novas. Hoje, com o TransFORMAR, imagino um futuro melhor para mim e a minha família.” Keilla Melo, bolsista em Parauapebas (PA)

Educação no Brasil



Apenas 8% dos estudantes de nível médio no Brasil estão matriculados no ensino técnico, bem abaixo do registrado nos países da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), que é de 40%.



De acordo com estudo da Fundação Getúlio Vargas (FGV), pessoas que cursaram ensino técnico têm 38% mais chances de conseguir uma oportunidade de trabalho com carteira assinada, além de remuneração 13% maior do que quem não fez curso profissionalizante.

- **Essa realidade impacta nosso negócio, que demanda mão de obra com formação técnica.**



Na direção de suprir carências na disponibilidade de profissionais e ampliar nossos projetos sociais, no final de 2022, fechamos uma parceria com o Instituto 42, em uma iniciativa da nossa área de TI. Nossa atuação é voltada ao 42 São Paulo, uma escola de programação gratuita que desenvolve projetos em associação com empresas e auxilia o crescimento de pessoas em processo de aprendizagem e mudança de área, principalmente alunos de baixa renda.

Com a iniciativa, teremos seis desenvolvedores auxiliando em nossos projetos estratégicos durante cinco meses, sendo essa uma das primeiras experiências reais dos alunos. Os cadetes, como são chamados os participantes, aprendem a programar do zero dentro de uma organização e com possibilidade de receber proposta de contratação ao final do laboratório de formação.

PRÓXIMOS PASSOS

GRI 2-22

Em 2022, aprofundamos a nossa visão de negócio orientada pela integração de crescimento econômico e evolução da Jornada de Sustentabilidade. Geramos um ano de bons resultados em ESG, com ações que nos proporcionarão aprimorar as próximas etapas do ciclo estratégico 2020–2025 e expandir o nosso olhar de sustentabilidade para o nosso novo negócio, a Linha Amarela.

Nesse cenário, identificamos como nossos principais desafios:

- Reforçar ações para aumentar a penetração das plataformas no mercado fortalecendo a cultura

de segurança com projetos, expansão territorial e interação com influenciadores;

- Reduzir o impacto ambiental ampliando o número de equipamentos com menor emissão e maior engajamento da rede de Fornecedores e Clientes;
- Avançar na promoção da diversidade com foco no desenvolvimento de pessoas negras que já compõem o quadro de colaboradores da Companhia e na contratação de mulheres;
- Intensificar nosso olhar para a cadeia de fornecedores e definir práticas de gestão efetiva;

- Apoiar e capacitar os bolsistas do programa TransFORMAR para aumentar a empregabilidade entre os jovens beneficiados;
- Evoluir na gestão dos temas materiais identificando riscos e impactos reais e potenciais na economia, meio ambiente e pessoas.

Seguiremos sustentando nossos compromissos por meio de uma governança voltada para o futuro. Ou seja, para a concretização de uma nova cultura na qual uma visão de gestão totalmente orientada pelo desenvolvimento sustentável é incorporada ao negócio. Com isso, alcançaremos uma base sólida de desempenho para a construção de projetos e metas ainda mais ousados.

Nosso principal objetivo é continuar gerando segurança, honrando, assim, nossos 70 anos de história no setor. Mas sabemos do nosso potencial para fazer ainda melhor na geração de impacto positivo e na construção de valor para o setor e para a sociedade, fatores que nos impulsionam para superar novos desafios e promover mudanças.



ANEXOS E SUMÁRIO GRI

ANEXO DE INDICADORES

EMPREGADOS

GRI 2-7

Total de colaboradores e regimes de contrato por gênero

Ano de Relato: 2022

FEMININO*	Comparação 2021	MASCULINO*	Comparação 2021	TOTAL
Número total de colaboradores				
495	+36%	1.426	+17%	1921
Número de colaboradores permanentes				
480	+36%	1.411	+17%	1891
Número de colaboradores temporários				
15	+36%	15	-29%	30
Número de colaboradores em tempo integral				
439	+35%	1.327	+17%	1766
Número de colaboradores de período parcial				
56	+44%	99	+15%	155
Número de colaboradores com regime de contrato presencial				
278	+85%	1.285	+25%	1563
Número de colaboradores com regime de contrato híbrido				
217	+1%	141	-28%	358

*Gênero conforme especificado pelos próprios colaboradores.

Total de colaboradores e regimes de contratação por região

Ano de Relato: 2022

SUL	SUDESTE	CENTRO-OESTE	NORTE	NORDESTE	TOTAL
Número total de colaboradores					
208	1.246	150	59	258	1.921
Número de colaboradores permanentes					
207	1.224	147	56	257	1.891
Número de colaboradores temporários					
1	22	3	3	1	30
Número de colaboradores em tempo integral					
197	1.151	136	48	234	1.766
Número de colaboradores de período parcial					
11	95	14	11	24	155
Número de colaboradores com regime de contrato presencial					
201	899	147	59	257	1.563
Número de colaboradores com regime de contrato híbrido					
7	347	3	0	1	358

NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS

GRI 401-1

Número e taxa de novas contratações

	2021		2022	
	Número	Taxa (%)	Número	Taxa (%)
Faixa etária				
Até 24 anos	324	20,8	378	18,8
25 a 30 anos	157	10,1	221	11,2
31 a 50 anos	233	15,0	279	14,1
Acima de 51 anos	8	0,5	9	0,5
Gênero				
Feminino	176	11,3	254	12,8
Masculino	546	35,1	627	31,7
Região				
Centro-Oeste	46	4,9	81	4,1
Nordeste	103	6,6	95	4,8
Norte	30	1,9	40	2,0
Sudeste	431	27,7	537	27,1
Sul	82	5,3	128	6,5

Número e taxa de rotatividade

	2021		2022	
	Número	Taxa (%)	Número	Taxa (%)
Faixa etária				
Até 24 anos	220	14,1	236	11,9
25 a 30 anos	132	8,5	137	6,9
31 a 50 anos	170	10,9	235	11,9
Acima de 51 anos	13	0,8	9	0,5
Gênero				
Feminino	121	27,8	149	7,5
Masculino	414	26,6	468	23,6
Região				
Centro-Oeste	61	3,9	56	2,8
Nordeste	65	4,4	72	3,6
Norte	27	1,7	28	1,4
Sudeste	325	20,9	369	18,6
Sul	57	3,7	92	4,6

ACIDENTES DE TRABALHO

GRI 403-9

Tipo de acidente	2021		2022	
	Número	Índice**	Número	Índice
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	1	0,36	0	0
Acidentes típicos com afastamento	35	10,4	27	6,8
Acidentes de trajeto com afastamento*	-	-	16	4,0
Total de acidentes comunicados			43	
Nº de horas trabalhadas por colaborador*	2.815.568		3.948.448	

*O dado passou a ser reportado em 2022.

**Com base em 1.000.000 de horas.

Tipo de acidente	2022	
	Número	Índice
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0%
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0%
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	3	Dado indisponível
Principais tipos de acidente de trabalho	3	Dado indisponível
O número de horas trabalhadas		Dado indisponível

DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E EMPREGADOS

405-1

	Idade (anos)				Gênero		Raça/Etnia						Minoria	
	≤24	25-30	31-50	≥51	Fem.	Masc.	Branco	Preto	Pardo	Amarelo	Indígena	Não inf.	PcD	Refugiados
Conselho de Administração														
2021 (%)	-	-	45	55	38	62	82	-	9	-	-	9	-	-
2022 (%)	-	-	25	75	38	62	63	-	13	-	-	25	-	-
Contratações (%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Diretoria														
2021 (%)	-	-	83	17	0	100	67	-	17	17	-	-	-	-
2022 (%)	-	-	86	14	29	71	71	-	29	0	-	-	-	-
Contratações (%)			100		100		100						-	
Gerência														
2021 (%)	-	2	84	14	25	75	84	0	7	-	-	9	-	-
2022 (%)	-	0	93	7	22	78	85	2	13	-	-	0	-	-
Contratações (%)			100			100	86	14	-	-	-	-	-	-
Coordenadores, Supervisores e Encarregados														
2021 (%)	-	12	78	9	22	78	60	5	22	0	-	13	-	-
2022 (%)	-	18	71	8	24	76	63	8	27	2	-	0	-	-
Contratações (%)	-	15	80	5	35	65	80	5	15	-	-	-	-	-
Estagiários e Aprendizes														
2021 (%)	85	15	-	-	31	69	19	2	10	1	-	67	-	-
2022 (%)	85	14	1	-	36	64	47	12	40	1	-	0	-	-
Contratações (%)	85	14	1	-	31	39	45	13	40	1	-	1	-	-
Equipe em geral														
2021 (%)	14	25	55	6	22	78	36	5	22	0	0	36	0,64	0,95
2022 (%)	15	26	52	7	24	76	47	12	37	1	1	2	0,46	0,86
Contratações (%)	28	30	41	1	28	72	45	14	37	1	1	2	0,16	1,13

LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE

GRI 401-3

	Feminino		Masculino	
	2021	2022	2021	2022
Colaboradores com direito à licença	8	13		
Colaboradores que usufruíram da licença	8	13		
Colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença	8	13		
Taxa de retorno	100%	100%		
Colaboradores que permaneceram no trabalho após 12 meses de retorno da licença*		5**		
Taxa de retenção*		62,5		

Dados de licença-
paternidade
indisponíveis.

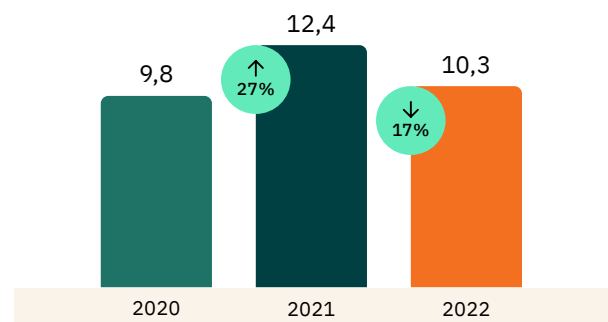
*Para calcular a permanência e a taxa de retenção, foram considerados os colaboradores com direito a tirar licença-maternidade em 2021.

**Dos que não permaneceram empregados após 12 meses de retorno da licença, dois foram desligados e um pediu o desligamento.

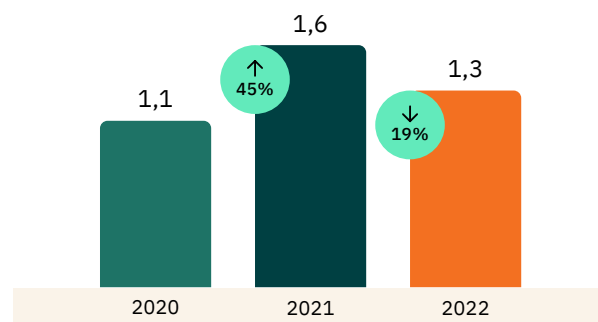
MATERIAIS UTILIZADOS, DISCRIMINADOS POR PESO OU VOLUME

GRI 301-1

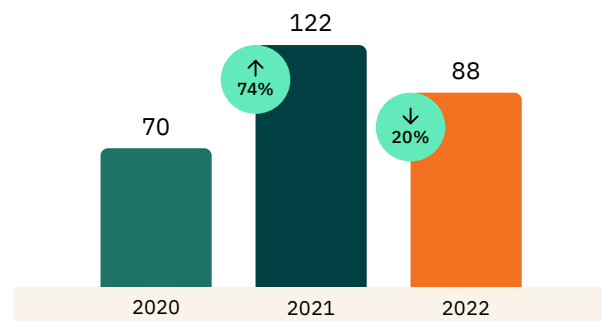
Quantidade de baterias utilizadas (em milhares de unidades)*



Quantidade de pneus utilizados (em milhares de unidades)*



Quantidade de óleo lubrificante usado (em milhares de litros)*

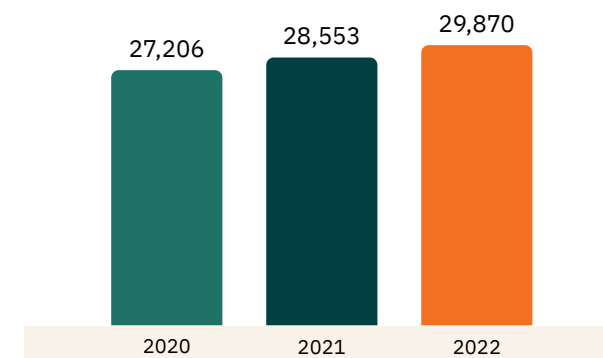


*Dados obtidos a partir do controle de estoque.

CAPTAÇÃO DE ÁGUA

GRI 303-3

Captação total de água doce e consumo total de água*

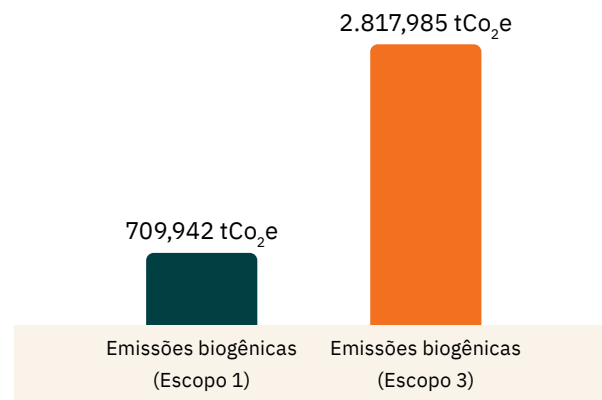


*A coleta das informações é realizada por medição direta em contas de água ou monitoramento dos hidrômetros.

EMISSÕES DIRETAS E EMISSÕES INDIRETAS DE GASES DE EFEITO ESTUFA¹⁷

GRI 305-1 / 305-3

Emissões biogênicas de CO₂ no ano* (MtCO₂e)



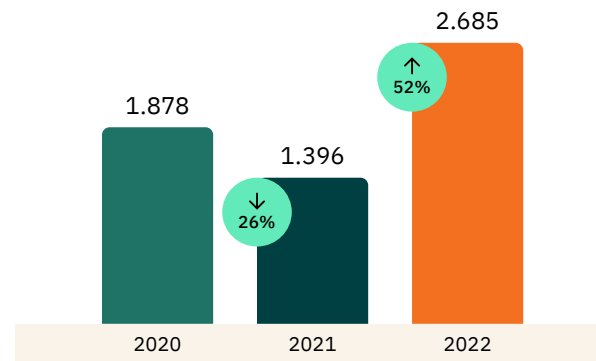
*Dados não permitem comparação com o resultado de 2021, pois foram utilizadas metodologias diferentes de cálculo.

¹⁷ Desenvolvemos o nosso Inventário de GEE 2022 com base no controle operacional, utilizando a ferramenta de cálculo GHG Brasil, disponibilizada pelo Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getúlio Vargas (FGVces); a Norma ABNT NBR ISO 14064:2022-1; e o Método e valores default IPCC (Vol. 5, cap. 6 -Wastewater Treatment And Discharge), tier 1, equação 6.1, a. (para cálculos envolvendo efluentes). Apesar de haver inventários anteriores, este é o primeiro inventário completo, que considera os meses de novembro e dezembro do novo segmento de mercado, Rental Pesados - Linha Amarela. Os gases incluídos no cálculo de emissões de escopo 1 e 3 foram: CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆, NF₃. Para o escopo 2 foram consideradas as emissões de CO₂. As categorias de emissões indiretas de escopo 3 contempladas foram: Categoria 4 -Transporte e distribuição (upstream); Categoria 6 - Viagens a negócios; Categoria 7 - Deslocamento de funcionários (casa-trabalho) – Consumo de energia; Categoria 8 - Bens arrendados (a organização como arrendatária); Categoria 9 - Transporte e distribuição (downstream).

RESÍDUOS GERADOS*

GRI 306-3

Total de resíduos gerados (toneladas métricas)

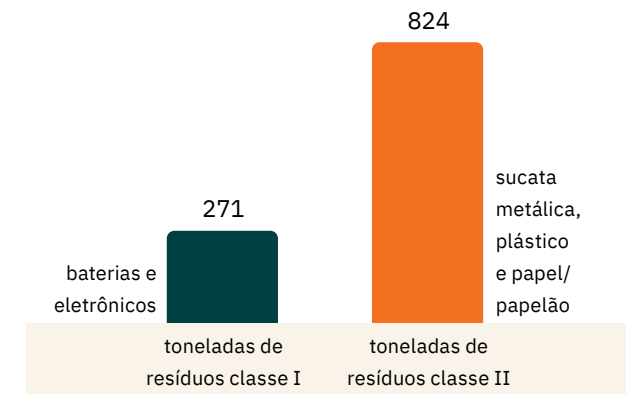
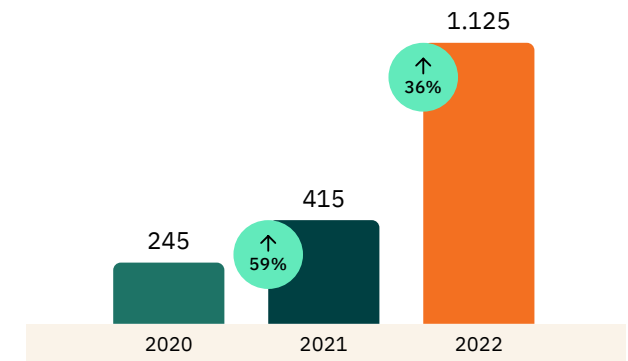


*Os dados são coletados em notas fiscais, medições mensais dos fornecedores e pesagem do destino.

RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL*

GRI 306-4

Total de resíduos reciclados (toneladas métricas)

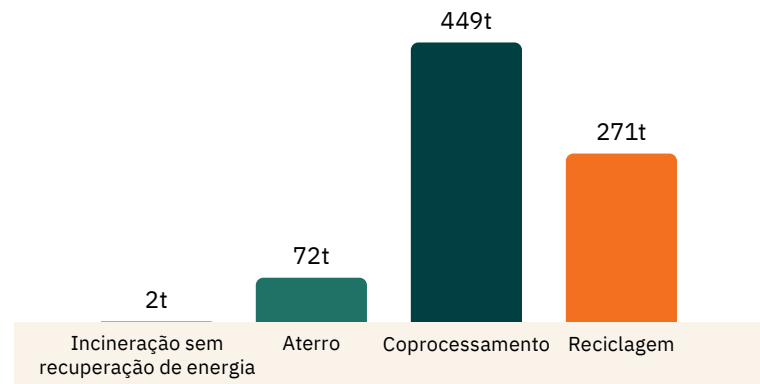


RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL*

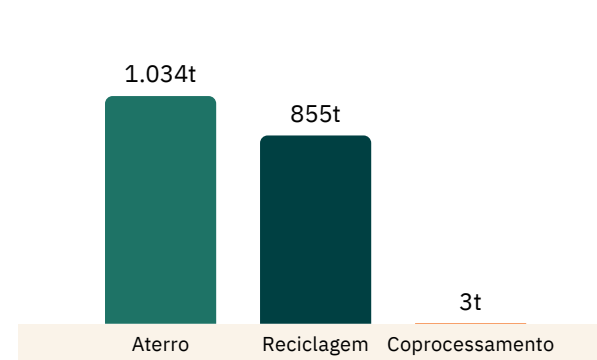
GRI 306-5

Ao todo foram destinadas para disposição final 2.685 toneladas de resíduos

Peso total dos resíduos perigosos (toneladas)*



Peso total dos resíduos não perigosos (toneladas)



Resíduos fora da organização (toneladas)



*Incineração com recuperação de energia não se aplica ao nosso negócio.

VERIFICAÇÃO EXTERNA

GRI 2-5

A Mills submeteu seu Relatório Anual 2022 à verificação externa a fim de conferir mais credibilidade ao processo de relato. A verificação externa foi realizada pela Prof^a Dra. Priscila Borin Claro, Doutora em Administração, Ambiente e Desenvolvimento pela Universidade Federal de Lavras, Professora Associada do Insper, onde é responsável pelo Centro de Sustentabilidade e Negócios. A verificação foi feita levando-se em conta as diretrizes GRI considerando os critérios de boas práticas para verificação externa.

A verificação se limita ao relatório final apresentado e anexos (Sumário de conteúdo GRI). Durante o processo de desenvolvimento do relatório tive acesso também ao Podio, sistema que a Mills utiliza para consolidar respostas e documentos comprobatórios (quando pertinentes). O processo de avaliação envolveu uma análise geral do relatório em relação ao contexto e às estratégias de sustentabilidade, incluindo teste de materialidade e o conteúdo das respostas aos indicadores GRI selecionados. Os critérios utilizados foram os seguintes: **Engajamento de Stakeholders — Materialidade; Relevância, Veracidade e Autenticidade — Baseado em Impactos e Externalidades Reais; Transparência, Significado**

e Comparabilidade; Equilíbrio entre Indicadores Qualitativos e Quantitativos; Estruturação, Conteúdo e Linguagem; e Visão de Futuro.

As principais conclusões foram:

Engajamento de Stakeholders — Materialidade

O relatório apresenta link para a descrição do processo seguido para definição dos temas materiais, o que está detalhado no relatório de 2021, nas páginas 28 e 29. O processo descrito está alinhado com as diretrizes GRI, porém a própria Mills reconhece no relatório de 2022 (sumário de conteúdo GRI, resposta ao indicador 413-1) que obteve baixo engajamento na pesquisa aberta para processo de definição da materialidade. Apesar disso, a diversidade da amostra garante representatividade e inclusão dos grupos de stakeholders relevantes. Como sugestão, baseada nas melhores práticas, sugiro que a Mills na revisão da sua materialidade, busque maior engajamento das partes interessadas (representatividade de tamanho) além de deixar mais claro qual a critério/nota de corte utilizado para selecionar o que é prioritário e secundário.

Relevância, Veracidade e Autenticidade — Baseado em Impactos e Externalidades Reais

O relatório deixa claro como a Mills contribui, por meio de seus negócios e estratégias, para o desenvolvimento ambiental, social e econômico a nível local, regional e nacional em toda a cadeia de valor. O formato do relatório permite entendimento dos resultados alcançados, das estratégias que foram executadas para alcance dos mesmos e das metas futuras em relação ao desempenho desejado. Um ponto alto do relatório diz respeito a representação gráfica das metas de longo prazo, para todos os temas materiais, com indicação clara do nível de atingimento atual e evolução esperada ao longo do tempo.

O relatório apresenta alguns resultados negativos ou aquém das metas como por exemplo nas metas 1 e 2 referentes a Capital Humano, Inclusão e Equidade. Outros exemplos de melhorias necessárias são reportados ao longo do texto. Mais importante que reportar o resultado negativo ou aquém do esperado são as justificativas e relato das iniciativas que foram ou serão implementadas para minimizar o problema e ou evitar que aconteça no futuro.

Transparência, Significado e Comparabilidade

As respostas aos indicadores são objetivas e ao mesmo tempo, completas. Informações específicas nos aspectos materiais podem ser facilmente encontrados pelos stakeholders ao longo do texto, principalmente realçadas nas figuras, infográficos, tabelas, esquemas e nos textos destacados.

Para uma grande maioria dos indicadores reportados são apresentados resultados de pelo menos 2 anos anteriores, o que permite avaliação comparativa. No entanto, para alguns indicadores se reporta apenas 1 ano. Por exemplo, para os indicadores relacionados a treinamento, na página 89 apresenta-se apenas os resultados de 2022.

Sugere-se uma padronização em relatórios futuros. Isso garante maior consistência.

Equilíbrio entre Indicadores Qualitativos e Quantitativos

As respostas aos indicadores de desempenho da Mills constam no corpo do texto ou no sumário em sua quase totalidade. Poucos indicadores são

somente apresentados no Sumário GRI, sem prejuízo para o leitor.

Há equilíbrio entre indicadores quantitativos e qualitativos em nível avançado. As análises qualitativas são consistentes com os indicadores quantitativos disponíveis.

Estruturação, Conteúdo e Linguagem

O relatório é estruturado de forma lógica onde para cada tema material são apresentados metas e resultados, bem como as estratégias implementadas ou planejadas para cada meta.

O relatório também é de fácil leitura e compreensão mesmo para um público não especialista. O conteúdo se relaciona aos aspectos materiais prioritários e secundários.

Visão de Futuro

A Mills explicita seu compromisso futuro com a agenda de sustentabilidade e indica ao longo do relatório as estratégias e metas para tal. A empresa também explicita a proposta de conduzir os estudos necessários

para incluir mudanças do clima na Matriz de Risco, o que é uma tendência do mercado.

Sugere-se que a Mills publique uma síntese do relatório 2022, assim como foi feito em 2021, em função do número de páginas do relatório completo.

Conclusão

O relatório se enquadra nas diretrizes do GRI. Em geral, o relatório cumpre os requisitos de publicação dos escopos, limites dos aspectos e detalhamento de período para os indicadores selecionados.

São Paulo, abril de 2023.



SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2-2 / 2-3 / 2-14

Este é o nosso segundo Relatório Anual, uma publicação anual que contempla informações do nosso desempenho financeiro e não financeiro, sendo nosso principal canal de prestação de contas sobre como estamos contribuindo ou pretendemos contribuir para o desenvolvimento sustentável com o nosso negócio, considerando impactos positivos e negativos.

As informações aqui relatadas, incluindo os temas materiais, foram analisadas e aprovadas pela Diretoria Executiva, pelos membros do Comitê de Gente, Gestão e Sustentabilidade e pelo Conselho de Administração. A auditoria de terceira parte garante a conformidade dos indicadores reportados com as normas GRI.

O relato apresenta informações consolidadas da Mills Locação, Serviços e Logística S.A. e da sua subsidiária Mills Pesados Locação, Serviços e Logística S.A. O desempenho financeiro detalhado está disponível nas Demonstrações Financeiras Consolidadas, que estão em formato on-line na Central de Resultados Mills.

Transparência

GRI 2-3

Em caso de dúvidas ou sugestões sobre os conteúdos aqui apresentados, entre em contato conosco pelo endereço eletrônico ri@mills.com.br.



SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

GRI 2-3

Declaração de uso A Mills reportou em conformidade com as Normas GRI para o período 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022.

Norma utilizada GRI 1: Fundamentos 2021

Norma GRI/Conteúdo	Localização	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) Omitidos	Motivo	Explicação
Conteúdos Gerais					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021					
2-1 Detalhes da organização	,	A sede formalizada em contrato social fica situada no Rio de Janeiro. Endereço: Estrada do Guerenguê, 1.381, Curicica, Rio de Janeiro, RJ, CEP: 22713-002.			
2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	,	<ul style="list-style-type: none"> • Mills Locação, Serviços e Logística S.A. • Mills Pesados – Locação Serviços e Logística S.A. (antiga Solaris e que agora contempla linha amarela) Nas Demonstrações Financeiras Consolidadas, as participações minoritárias receberam ajustes de informações e as empresas adquiridas por meio de fusões e aquisições foram reconhecidas como controladas e incorporadas posteriormente. Não há divergências entre as informações financeiras e os conteúdos da normatização GRI nem no relato dos temas materiais para as entidades incluídas neste relatório anual.			
2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	, ,				
2-4 Reformulações de informações		<p>201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído: os valores referentes ao ano de 2021 foram feitos com base em estimativas. O valor correto está reportado na página indicada ao lado.</p> <p>403-9 - Acidentes de Trabalho: em 2021 reportamos o índice de acidentes incorretamente. O índice correto é 12,4.</p>			
2-5 Verificação externa					
2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	, , , , , ,		'a'	Informação disponível	Não dispomos de uma descrição consolidada do setor de atuação.
2-7 Empregados	, ,				
2-8 Trabalhadores que não são empregados					

Norma GRI/Conteúdo	Localização	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) Omitidos	Motivo	Explicação
2-9 Estrutura de governança e sua composição	, , ,				
2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança					
2-11 Presidente do mais alto órgão de governança		Os Copresidentes do Conselho de Administração não exercem cargos executivos.			
2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	, ,				
2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	, ,				
2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade					
2-15 Conflitos de interesse					
2-16 Comunicação de preocupações cruciais	, ,				
2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança		Não temos práticas para desenvolver e aprimorar o conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais. No entanto, cada membro possui as suas especialidades e conhecimentos que são compartilhados de forma espontânea nas discussões dos Comitês de Assessoramento e nas decisões do Conselho de Administração.			
2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança					
2-19 Políticas de remuneração	,	Outras regras das nossas práticas de remuneração: ausência de Bônus de Atração ou pagamento de incentivos ao Recrutamento; pagamento e comprovação de verbas rescisórias no ato da homologação quando também é entregue a documentação necessária para o saque do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e da multa de 40%, quando é o caso, ambos conforme previsto na legislação trabalhista; e não previsão de Clawback; e não há benefícios de aposentadoria.			

Norma GRI/Conteúdo	Localização	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) Omitidos	Motivo	Explicação
2-20 Processo para determinação da remuneração	,				
2-21 Proporção da remuneração total anual			'c'	Informação indisponível	Não monitoramos este indicador.
2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	, , , , , , , , , , , , ,	Não aplicamos o princípio da precaução.			
2-23 Compromissos de política	, , ,				
2-24 Incorporação de compromissos de política	, ,	Principais orientações e práticas para incorporação dos compromissos de política: Programa de Integridade; Políticas internas formalizadas; Treinamentos de Compliance; Política de alçadas de aprovação; Avaliação de efetividade de algumas dessas práticas por meio das metas de participação de lucros e resultados (PLR); Inclusão de itens relativos a Compliance em todos os documentos normativos da empresa, como políticas internas e procedimentos.			
2-25 Processos para reparar impactos negativos	, , , ,				
2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	, , , ,				
2-27 Conformidade com leis e regulamentos					
2-28 Participação em associações					
2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders					
2-30 Acordos de negociação coletiva	,				

Norma GRI/Conteúdo	Localização	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) Omitidos	Motivo	Explicação
Temas Materiais					
GRI 3: Temas Materiais 2021					
3-1 Processo de definição de temas materiais					
3-2 Lista de temas materiais	,				
Segurança, saúde e bem-estar					
GRI 3: Temas Materiais 2021					
3-3 Gestão dos temas materiais	, , , , , , , , , ,		'a' e 'b'	Informação indisponível	Não possuímos estudos formais para identificação de impactos reais e potenciais, negativos e positivos na economia, no meio ambiente e nas pessoas.
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018					
403 - Gestão do tema Saúde e Segurança do Trabalho	, , ,				
403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	, , ,	O Sistema de Gestão de Saúde e Segurança não passa por verificação externa.			
403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	, ,	Para as atividades classificadas como perigosas, como acesso à área de inflamáveis ou abastecimento de diesel dos equipamentos, os profissionais envolvidos recebem treinamentos específicos e são concebidos adicionais conforme a legislação.			

Norma GRI/Conteúdo	Localização	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) Omitidos	Motivo	Explicação
403-3 Serviços de saúde do trabalho		Mantemos os exames ocupacionais conforme os riscos de cada atividade. Alterações são notificadas ao atendimento especializado e, se necessário, adaptamos as atividades até a recuperação do trabalhador. Também o médico coordenador propõe medidas de higiene ocupacional. Estimulamos ainda o feedback sobre os atendimentos e quando necessário reportamos orientação de conduta ao prestador e/ou descredenciamos o serviço. Quanto à segurança de dados, somente os profissionais de saúde diretamente relacionados acessam o prontuário, que é digital e rastreado, e assuntos não confidenciais são tratados por e-mail. Dados usados para tomada de decisão em saúde e qualidade de vida não são identificados.			
403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	,				
403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	,				
403-6 Promoção da saúde do trabalhador		Tratamos riscos à saúde conforme demanda específica, com foco na prevenção de doenças crônicas não transmissíveis e na promoção da qualidade de vida. Casos críticos são acompanhados por equipe médica da corretora contratada. Periodicamente, enviamos lembretes sobre os programas via e-mail marketing, bem como abordamos os programas de saúde como tema de Diálogo Diário de Segurança (DDS).			
403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	, ,				
403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		100% dos colaboradores e terceiros foram cobertos em 2022 pelo nosso Sistema de Gestão de Saúde e Segurança, 2.024 pessoas ao todo.			

Norma GRI/Conteúdo	Localização	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) Omitidos	Motivo	Explicação
403-9 Acidentes de trabalho	, ,	Nossas normas e procedimentos para eliminar perigos e minimizar riscos de acidente de trabalho estão sistematizados nos seguintes documentos e agenda de inspeções e análises: Permissão de Trabalho (PT): contém as medidas para a execução de um trabalho seguro, certificando a observação dos requisitos mínimos de segurança e da saúde dos trabalhadores envolvidos e das pessoas próximas à atividade; Análise de Segurança da Tarefa (AST): é aplicada em tarefas com incidência de acidentes ou incidentes visando à identificação de um caminho seguro para a execução de uma tarefa; Análise Preliminar de Risco (APR): estudo prévio e detalhado de uma atividade que se deseja realizar pela primeira vez visando conhecer riscos e, assim, evitar de forma eficiente acidente ocupacional; Documentos Normativos: Instrução Técnica para Trabalho em Altura; Instrução Técnica para Carga e Descarga; e Manual de Utilização de EPI — padronização dos equipamentos de proteção corretos para cada atividade; Inspeção Mensal de Segurança: são procedimentos de avaliação e análise das condições de segurança nas filiais e de identificação e eliminação de situações de risco encontradas; Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR): documentação que instrui sobre o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais para a melhoria contínua das condições de exposição dos trabalhadores com ações multidisciplinares e sistematizadas; Visitas técnicas da equipe de SSMA Nacional: são inspeções nas filiais que proporcionam a identificação de perigos e riscos de trabalho.	Requisito 'b', item v	Informação indisponível	O dado não está disponível, pois não possuímos a informação precisa do tempo que os terceiros permanecem em nossas instalações. Requisito 'b', item v: não conseguimos reportar o índice, pois não temos a informação precisa de quanto tempo trabalhadores que não são empregados (temporários, terceiros e fornecedores) permanecem em nossas instalações.
403-10 Doenças profissionais					
416 Gestão do tema Saúde e segurança do consumidor					
416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços					

Norma GRI/Conteúdo	Localização	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) Omitidos	Motivo	Explicação
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016					
405 - Gestão do tema Diversidade e igualdade de oportunidades	,				
405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	, , ,				
405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens					
GRI 406: Não discriminação 2016					
406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas		Não houve relato de discriminação no ano de 2022.			
Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis					
GRI 3: Temas Materiais 2021					
3-3 Gestão dos temas materiais	, , , , , , , ,		'a' e 'b'	Informação indisponível	Não possuímos estudos formais para identificação de impactos reais e potenciais, negativos e positivos na economia, no meio ambiente e nas pessoas.
GRI 201: Desempenho econômico 2016					
201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	,				
GRI 301: Materiais 2016					
301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	, ,				

Norma GRI/Conteúdo	Localização	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) Omitidos	Motivo	Explicação
GRI 302: Energia 2016					
301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados		Não utilizamos em nossa operação nenhum material de origem reciclável.			
301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitados			Todos	Não aplicável	Sendo uma empresa de serviços de locação, nossas máquinas e equipamentos não utilizam embalagens.
302 - Gestão do tema Energia		Não estamos sujeitos a leis e regulamentos específicos sobre energia, pois não fabricamos equipamentos. O nosso consumo de energia dá-se por meio das concessionárias e distribuidoras locais e o consumo é monitorado mensalmente pela equipe de meio ambiente.			
302-1 Consumo de energia dentro da organização					
302-2 Consumo de energia fora da organização					
302-3 Intensidade energética					
302-4 Redução do consumo de energia					
302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços					
GRI 303: Água e efluentes 2018					
303 - Gestão do tema Água e Efluentes					
303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado		Em 2021, iniciamos o processo de avaliação de fornecedores por meio de um formulário específico de temas ESG. Como não fabricamos equipamentos, não identificamos, no ano de 2022, fornecedores críticos do ponto de vista de utilização de recursos hídricos.			

Norma GRI/Conteúdo	Localização	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) Omitidos	Motivo	Explicação
303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água		Não existem normas setoriais aplicáveis à nossa operação no que se refere à gestão de impactos relacionados ao descarte de água.			
303-3 Captação de água	,				
303-4 Descarte de água		Não é possível quantificar as ocasiões em que os limites de descarte foram excedidos, pois, nesses casos (não conformidades), os efluentes ficam armazenados até que seja realizada a correção necessária e realizada nova coleta para análise.	'a', 'b' e 'c'	Não disponível	Não monitoramos a quantidade de água descartada em nossas filiais. A partir de 2023, todas as filiais que possuem controle via concessionária serão monitoradas nesse quesito. Nas filiais com fossa séptica/poço, não será possível fazer esse controle.
303-5 Consumo de água			'a', 'b', 'c' e 'd'	Não disponível	Não monitoramos o consumo de água, e sim a captação. Em 2023 daremos início a esse controle.
GRI 305: Emissões 2016					
305 - Gestão do tema Emissões					
305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	,				
305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia					
305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	,				
305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)					

Norma GRI/Conteúdo	Localização	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) Omitidos	Motivo	Explicação
305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)		Não tivemos redução de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE).			
305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)			Todos	Não aplicável	Não produzimos, utilizamos ou importamos SDO.
305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas			Todos	Não aplicável	Não utilizamos NOX / SOX
GRI 306: Resíduos 2020					
306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos					
306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos					
306-3 Resíduos gerados	,				
306-4 Resíduos não destinados para disposição final	,		'd'	Não disponível	Cálculo não foi realizado.
306-5 Resíduos destinados para disposição final	, ,				
Governança, transparência e ética					
GRI 3: Temas Materiais 2021					
3-3 Gestão dos temas materiais	, , , , , ;		'a' e 'b'	Informação indisponível	Não possuímos estudos formais para identificação de impactos reais e potenciais, negativos e positivos na economia, no meio ambiente e nas pessoas.
GRI 201: Desempenho Econômico 2016					
201-4 Apoio financeiro recebido do governo					

Norma GRI/Conteúdo	Localização	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) Omitidos	Motivo	Explicação
GRI 205: Combate à corrupção 2016					
205 - Gestão do tema Combate à corrupção	,	Não realizamos comunicações e capacitações sobre combate à corrupção aos stakeholders que tenham sido identificados por apresentarem alto risco de envolvimento em esquemas de corrupção.			
205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção					
205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção					
205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas					
GRI 206: Concorrência Desleal 2016					
206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio					
GRI 207: Tributos 2019					
207-1 Abordagem tributária					
207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal					
207-3 Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos		Não participamos de atividades de lobby ou ações de advocacy referentes a tributos. Não somos membros e não contribuimos para associações ou comitês de representação que participam de ações de advocacy em políticas públicas referentes a tributos.			
207-4 Relato país a país			Todos	Informação indisponível	Não monitoramos este indicador.

Norma GRI/Conteúdo	Localização	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) Omitidos	Motivo	Explicação
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016					
417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços		Não possuímos histórico de não conformidade nas informações e rotulagem de produtos e serviços, especificamente a NBR 16776 – Plataformas Elevatórias Móveis de Trabalho.			
417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing		Não identificamos nenhum caso de não conformidade com leis e regulamentos ligados a esta temática. No caso de concorrência desleal com base em publicidade da Mills, reportado no indicador 206-1, a autora desistiu da ação.			
GRI 418: Privacidade de Cliente 2016					
418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes					
Gestão de Impacto ESG na Cadeia					
GRI 3: Temas Materiais 2021					
3-3 Gestão dos temas materiais	, , , ,		'a' e 'b'	Informação indisponível	Não possuímos estudos formais para identificação de impactos reais e potenciais, negativos e positivos na economia, no meio ambiente e nas pessoas.
GRI 204: Práticas de compra 2016					
204 - Gestão do tema Práticas de compra	,				
204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais					
GRI 302: Energia 2016					
302-2 Consumo de energia fora da organização					

Norma GRI/Conteúdo	Localização	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) Omitidos	Motivo	Explicação
GRI 305: Emissões 2016					
305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	,				
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016					
308 - Gestão do tema Avaliação Ambiental de Fornecedores	,	Quando fechamos parceria, por meio de cláusulas contratuais, buscamos garantir o compromisso com o tema. Nosso Contrato de Serviço de Terceiros prevê para impactos ambientais que o fornecedor se obriga a proteger e preservar o meio ambiente, prevenir e combater agressão, perigo ou risco de dano, com observação das leis, regulamentos, atos normativos e administrativos da área de meio ambiente. Compromete-o também responder a toda multa ou penalidade impostas por autoridades governamentais, que sejam decorrentes do fornecimento prestado, mantendo livre de prejuízo a nossa operação.			
308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais					
308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	,				
GRI 401: Emprego 2016					
401 - Gestão do tema Emprego	,	,			
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016					
407 - Gestão do tema Liberdade sindical e negociação coletiva		Reconhecemos as entidades sindicais como representantes legais dos colaboradores, cuja associação é livre e respeitada. Colaboramos para a negociação coletiva realizada pelo sindicato patronal e sindicato dos empregados.			
407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	,				

Norma GRI/Conteúdo	Localização	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) Omitidos	Motivo	Explicação
GRI 408: Trabalho infantil 2016					
408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil		Buscamos contribuir para a abolição do trabalho infantil e do trabalho análogo ao escravo por meio de cláusulas contratuais nas quais nos comprometemos a combater tais práticas, bem como a atuar junto aos fornecedores para que também se comprometam com o tema. Os contratos também possuem cláusulas específicas para coibir práticas de discriminação em processos de contratação de colaboradores relativas a sexo, origem, raça, cor, condição física, religião, estado civil, idade ou situação familiar, entre outros.			
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		Buscamos contribuir para a abolição do trabalho infantil e do trabalho análogo ao escravo por meio de cláusulas contratuais nas quais nos comprometemos a combater tais práticas, bem como a atuar junto aos fornecedores para que também se comprometam com o tema. Os contratos também possuem cláusulas específicas para coibir práticas de discriminação em processos de contratação de colaboradores relativas a sexo, origem, raça, cor, condição física, religião, estado civil, idade ou situação familiar, entre outros.			
GRI 410: Práticas de segurança 2016					
410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos					
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016					
414 - Gestão do tema Avaliação Social de Fornecedores					
414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais		Buscamos contribuir para a abolição do trabalho infantil e do trabalho análogo ao escravo por meio de cláusulas contratuais nas quais nos comprometemos a combater tais práticas, bem como a atuar junto aos fornecedores para que também se comprometam com o tema. Os contratos também possuem cláusulas específicas para coibir práticas de discriminação em processos de contratação de colaboradores relativas a sexo, origem, raça, cor, condição física, religião, estado civil, idade ou situação familiar, entre outros.			

Norma GRI/Conteúdo	Localização	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) Omitidos	Motivo	Explicação
414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas					
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016					
416 - Gestão do tema Saúde e segurança do consumidor					
416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços		<p>Possuímos dois Termos de Ajustamento de Conduta (TAC), instaurados nos anos de 2013 e 2014, com acordo vigente. Ambos versam sobre não conformidade com normas de segurança e saúde de colaboradores. Um termo foi firmado com o Ministério Público do Trabalho (MPT) de São Paulo — IC 000383.2013.02.002/0 — e versa sobre o descumprimento de itens da NR10 — Segurança ambiente de eletricidade — e itens da NR12 — Segurança em Máquinas. Nesse caso, realizamos adequações de infraestrutura em filiais em cumprimento ao TAC. Não foi aplicada multa. O outro é do MPT do Rio de Janeiro — IC 002611.2014.01.0002-8 — e dispõe sobre o descumprimento de itens da Norma Regulamentadora (NR) 17 — Ergonomia e CLT — relativos a horas extras, ocasionando pagamento de multa. No entanto, atualmente, cumprimos integralmente a NR17 e buscamos medidas de controle de jornada mais efetivos. Não temos relatos de impactos de saúde e segurança causados por nossos produtos e serviços a terceiros. Registramos acidentes com nossos equipamentos, mas em nenhum foi identificada evidência da nossa responsabilidade quanto a manutenção e informações de segurança. Eventos ocorridos anteriormente ao período deste Relatório não se aplicam.</p>			

Norma GRI/Conteúdo	Localização	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) Omitidos	Motivo	Explicação
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016					
417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços		Práticas para segurança nos equipamentos Rental Leves: Histórico do equipamento; Plano de manutenção do equipamento; ART de responsabilidade técnica assinada pelo Engenheiro responsável; ART específica atestando as conformidades do equipamento; Manual do operador para consulta de dados; Laudo técnico do equipamento emitido por técnico de manutenção; Teste de opacidade referente ao controle periódico das emissões de poluição. Normas relacionadas ao cálculo e processos executivos dos Sistemas de Formas e Escoramentos conforme ABNT NBR: Projeto de estruturas de concreto – Procedimento; Ações para o cálculo de estruturas de edificações; Forças devidas ao vento em edificações; Carga móvel rodoviária e de pedestres em pontes, viadutos, passarelas e outras estruturas; Projeto de estruturas de madeira – Parte 1: Critérios de dimensionamento; Projeto de estruturas de aço e de estruturas mistas de aço e concreto de edifícios; Dimensionamento de estruturas de aço constituídas por perfis formados a frio; e, Fôrmas e escoramentos para estruturas de concreto.			
Relacionamento com a comunidade do entorno					
GRI 3: Temas Materiais 2021					
3-3 Gestão dos temas materiais	, , , , , , ,		'a' e 'b'	Informação indisponível	Não possuímos estudos formais para identificação de impactos reais e potenciais, negativos e positivos na economia, no meio ambiente e nas pessoas.
GRI 201: Desempenho econômico 2016					
201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído					

Norma GRI/Conteúdo	Localização	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) Omitidos	Motivo	Explicação
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016					
203 - Gestão do tema Impactos econômicos indiretos		Ainda não construímos um processo padrão para a gestão do tema Impactos econômicos diretos. A única avaliação realizada foi referente a Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e Produto Interno Bruto (PIB) dos municípios onde atuamos, para o piloto do programa TransFORMAR, que abrimos inscrições no final de 2021, mas efetivamente as turmas iniciaram em 2022. Nesta análise, priorizamos os municípios de São Luís (MA), Parauapebas (PA) e Cuiabá (MT), que estavam entre os piores indicadores. Em 2023, iniciaremos uma pesquisa de empregabilidade dos bolsistas do TransFORMAR.			
203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços			Todos	Não aplicável	Não é uma prática realizada pela Companhia.
203-2 Impactos econômicos indiretos significativos			Todos	Não disponível	Não realizamos monitoramento de impactos negativos.
GRI 413: Comunidades locais 2016					
413 - Gestão do Tema Comunidades Locais	,				
413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	,	, , ,			Não possuímos processos de consulta ampla à comunidade. Realizamos uma pesquisa aberta no processo de definição da materialidade, porém não tivemos um engajamento relevante. Não temos a prática de conselhos de trabalho, comissões de saúde e segurança do trabalho e outras entidades representativas de trabalhadores para avaliação de impactos voltados à comunidade.
413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais			Todos	Informação indisponível	Não monitoramos este indicador.

CRÉDITOS

GRI 2-3

Uma publicação Mills

Data de publicação: 10 de maio de 2023

www.mills.com.br

Fotos: Divulgação

Coordenação Geral, Consultoria GRI, Redação e Design

Coera Sustentabilidade — www.coera.com.br

Responsável técnica e Consultora GRI: Vanessa Grazielle Cabral Gomes — Relações Públicas — Conrerp4 2761

Redação: Thaís Leobeth — Jornalista — MTE 19318/RS

Projeto Gráfico: Rafael Cividini Gomes

Diagramação: Diego Artur Martins Pereira

Interatividade: Martina Camini

Atendimento: Cleusa Silveira Leite

Revisão

Katine Walmrath

Agradecemos a todos que participaram da construção dos conteúdos aqui divulgados, oferecendo dados e informações relevantes que elevaram o nível de transparência deste Relatório.

Nos acompanhe também nas mídias sociais:

 @millsbr

 @millsoficial

 @millsoficial

 @canalmills

mills

